

SUPER

7-8/2023

*Romanssit
roihevavat
työpaikoilla*



UUSI SOSTES
ON SUPERIN
TAVOITTEIDEN
MUKAINEN
SOPIMUS

HERKKYYTTÄ,
HETKESSÄ ELÄMISTÄ
JA KÄRSIVÄLLISYYTTÄ
MITÄ LÄHIHOITAJA VOI
OPPIA ASIAKKAALTAAN?

ONNISTUMISEN AVAIMET
AUTONOMISEEN
TYÖVUORO-
SUUNNITTELUUN

*Hengityshalvauspotilaan hoitajalla
on suuri vastuu*

JOHANNA VÄHÄTALO

**"KUN SIIRRÄN POTILASTA KONEESTA TOISEEN,
PIDÄTÄN VAISTOMAISESTI HENGITYSTÄ ITSEKIN"**

SUPER



24

Hyvä varhaiskasvatus ei vaadi hoitajalta täydellistä suomen taitoa, mutta työssä etenemiselle se on usein edellytys.

50

Syöpä- ja veritautien osastolla työskentelevä lähihoitaja Kerstin Brors on yksi Vaasan keskus-sairaalan työnohjaajista.



UUTISET

- 6 SuPer kritisoi uutta hallitusohjelmaa epävarmuuden luomisesta työelämään
- 14 Yksityisen sosiaalipalvelualan TES on SuPerin tavoitteiden mukainen

VAKIOT

- 5 Pääkirjoitus
- 8 Kuukauden kysymys
- 12 Ytimessä
- 32 Terveysteksti!
- 58 Me olemme SuPer
- 64 Super työttömyyskassa
- 66 Liittokokousvaalit 2024
- 68 Superristikko
- 69 Parhaat palat
- 70 Kuulumiset

EDUNVALVONTA

- 60 Suora kysymys
- 62 Luottamusmiesvaalit 2023
- 74 Palvelukortti

28

Helvi Kissala, 109, on Suomen vanhin asukas. Lähihoitaja Mia Korpela on hänen hoitajansa.



12

*”Aggressiiviselle
potilaalle
ei kannata sanoa,
että rauhoitu.”*

*Lähihoitaja ja
mapa-kouluttaja
Arttu Laine*



44

Kehitysvammaisten
parissa työskentelevä
Suvi Leinonen on
oppinut arvostamaan
jokaisen ihmisen eri-
laista tapaa olla herkkä.

ILMIÖT

- 36 Kohonnut verenpaine rapauttaa työikäisen terveyttä
- 40 Lähihoitajien hyvät niksit helpompaan ja hauskempaan työelämään
- 44 Lähihoitajat kertovat, mitä he ovat oppineet asiakkailtaan
- 54 Lempi roihuaa kahvihuoneissa ja liinavaatevarastoissa

NÄKÖKULMAT

- 11 Puheenjohtajalta
- 35 Sirkka-Liisa Kivelä
Vanhojen rakkaus
- 73 Sydämellä Salla
Muurin takana

AMMATTI



Lähihoitaja
Johanna Vähätalo

KANSIKUVA
Suvi Elo

- 16 Lähihoitajat hengityshalvauspotilaiden hoidon asiantuntijoina
- 22 Näin saatte autonomisen työvuorosunnittelun toimimaan
- 24 Hyvä varhaiskasvatus ei vaadi täydellistä kielitaitoa
- 28 Lähihoitaja Mia Korpela hoitaa Suomen vanhinta asukasta Helvi Kissalaa, 109
- 50 Työnohjaaja ja lähihoitaja Kerstin Brors auttaa kollegoita jaksamaan töissä

36

Keski-iässä kannattaa seurata omaa verenpainettaan. Usein ensin kohoaa alapaine, sitten iän myötä yläpaine.



LÄHIHOITAJAOPISKELIJOIDEN JA OPETTAJIEN **MAKSUTON** **LÄHIHOITAJA 2023 -VERKKOTAPAHTUMA**

1.9.2023 KLO 9.30 – 15.00

LÄHI- HOITAJA 2023

Kohtaaminen on tärkeä ihmissuhdetaito hoitotyössä.

Tapahtuman teemana onkin lähihoitajan yksi tärkeimpiä taitoja: kyky kohdata. Kohtaamisen merkitystä asiakastyössä ei voi korostaa liikaa.



Mitä tapahtuu kun kaikki kaatuu, ja sairaalasta ja teho-osastosta tulee arkipäivää? Millaisia kohtaamisia tuo matka toi tullessaan ja millaisena kokemuksena Jenni ja Eetu kaiken kokivat?

Kohtaamisia suurella sydämellä – Sydänlapsen perheen kokemuksia hoitajista
Eetu Karhunen & Jenni Puhakka

OHJELMA:

- 9.30 – 9.45 Tapahtuman avaus
- 9.45 – 10.05 Kotihoidon lähihoitaja puhuu työstään
- 10.05 – 10.25 Erikoisen hyvä lähihoitaja – lähihoitajana erikoissairaanhoidossa
- 10.25 – 10.55 Pienikin voimavara on mahdollisuus – Kinesteetikka asiakkaan ja lähihoitajan apuna
- 10.55 – 11.00 Videotervehdys lähihoitajille
- 11.00 – 12.00 LOUNASTAUKO
- 12.00 – 13.00 Maahanmuuttajien kohtaaminen sote-alalla - Monikulttuurinen hoito
- 13.00 – 13.45 Kutsumus ei elätä – Näin tarkastat tilinauhasi
- 13.45 – 14.00 KAHVITAUKO
- 14.00 – 14.45 Kohtaamisia suurella sydämellä – Sydänlapsen perheen kokemuksia hoitajista
- 14.45 – 15.00 Tapahtuman lopetus

**Ilmoittaudu
viim. 30.8.!**



Ilmoittautuminen SuPerin verkkosivuilla
superliitto.fi/lahihoitaja2023

Lisätietoja tapahtumasta opiskelijat@superliitto.fi



70. vuosikerta
Tilaushinta 56 €/vuosi
Aikakausmedia ry:n jäsen

JULKAISIJA
Suomen lähi- ja perushoitajaliitto
Ratamestarinkatu 12
00520 Helsinki

PÄÄTOIMITTAJA
Päivi Jokimäki
09 2727 9243

TOIMITUSPÄÄLLIKKÖ
Elina Kujala 09 2727 9219

GRAAFINEN SUUNNITTELIJA
Robert Ottosson 09 2727 9233

TOIMITTAJAT
Mari Frisk 09 2727 9276
Saija Kivimäki 09 2727 9237
Minna Lyhty 09 2727 9174

TÄMÄN NUMERON AVUSTAJAT
Riikka Hurri, Hanna-Kaisa Hämäläinen,
Petteri Löppönen, Sami Peltoniemi,
Salla Pyykölä, Antti Vanas,
Mari Vehmanen, Laura Vesa,
Matti Westerlund

PAINOS
75 200

ILMOITUKSET
Riitta Koski 09 2727 9275

OSOITTEENMUUTOKSET
Jäsenet: jäsenrekisteri 09 2727 9140
Tilatut: toimitus 09 2727 9275

KIRJAPAINO
punamusta
ISSN 0784-6975



ClimateCalc CC-00084/RI
PunaMusta Magazine



Painotuotteet
4041-0619



Innostusta, iloa ja läsnäoloa

Lähihoitajan työssä tärkein sisältö ovat useimmille ihmiset. Asiakkaiden kohtaamiset ovat merkityksellisiä ja herättävät tunteita ja jättävät muistijälkiä. Moni kertoo, että he pysyvät alalla ja jaksavat työssään juuri asiakkaiden ja työkavereiden vuoksi.

Asiakaskohtaukset myös opettavat työntekijöille paljon sellaista, mitä ei opi koulun penkillä. Tämän lehden jutussa lähihoitajat kertovat hienosti ja koskettavasti, mitä ovat huomanneet oppineensa työssään lapsilta, vanhukilta, vammaisilta ja päihde- ja mielen-terveysasiakkailta:

Ilon ja onnellisuuden huomaaminen. Asiakkaan tunteiden tunnistaminen voi opettaa tarkastelemaan niitä myös itsessä entistä herkemmin. Kun päiviin sisältyy iloa, se kannattaakin tunnustaa, tutkia ja siitä huolella nauttia. Niin onnellisuus voi myös kasvaa. Se kasvaa, mihin huomio kiinnittyy.

Jos työpäivä sisältää hurjasti kiirettä ja hirveästi muistamista, huomaa ainakin itse kelaavani mielessäni loputonta muistilistaa. Silloin päällimmäiseksi mieleen saattaa jäädä vain se, mitä kaikkea tuli tehtyä – ja mikä jäi tekemättä. Mieltä voi myös tietoisesti ohjata toiseen suuntaan. Toimiva tapa voi olla kiitollisuuspäiväkirja tai joku muu vastaava keino, millä juuri ennen nukkumaanmenoa nostaa mieleensä vain kivat jutut. Silloin ei kiireen tunne syö rauhallista yöunta.

Aito läsnäolo ja kärsivällisyys – myös itseä kohtaan. Asiakkaan kohtaaminen vaatii läsnäoloa. Ajatuksissa ei voi seikkailla samaan aikaan muualla, kun kuuntelee ja tarkkailee asiakkaan vointia. Aito läsnäolo opitaan hoitotyössä.

Muussakin elämässä tarvitaan kärsivällisyyttä. asiat ottavat aikansa. Harvemmin hätäily ja hermoilu nopeut-

taa asioiden tapahtumista. Vaatimustaso erityisesti itseä kohtaan on monesti korkea. Mutta entäpä, jos olisikin kärsivällinen myös itselleen?

Läsnäolon taitoa joudumme myös harjoittelemaan. Vapaa-ajan täyttävät entistä enemmän erilaiset tekniset härpäkkeet, joita voi selailla loputtomiin. Nyt kesällä on hyvä hetki asettua rauhassa maistelemaan marjoja, tuijottamaan tulia, sivelemään sammalta. Aistien avaaminen auttaa pysäyttämään loputtoman kiireen.

Innostus oppia uutta. Lapsilla on sellaista innostuneisuutta uuden oppimiseen, että jos siitä saisi siirrettyä edes osan meihin aikuisiin, elämä tulisi helpommaksi. Työssä voi kehittyä ja tehdä aina jotain uutta. Silloin pysyy mielellä virkeämpänä.

Mitä sitten itse olen oppinut hoitajilta, joiden parissa olen jo pitkään työskennellyt? Myötätuntoa ja sen osoittamista. Myötätunto ei ole koskaan pois keneltäkään, mutta se vahvistaa meitä kaikkia. Tämä on ollut tärkeä oppi, kiitos siitä!

Päivi Jokimäki



LEENA LOUHIYÄRÄ

Uusi hallitus aloitti työnsä.



Hallitusohjelmaan on kirjattu useita tavoitteita, jotka toteutuessaan heikentäisivät palkansaajan asemaa. SuPerin puheenjohtaja Silja Paavola hämmästelee, että kannusteiden ja terveen työelämän sijaan hallitusohjelma keskittyy heikentämään koulutetun työvoiman saatavuutta ja luo työelämään epävarmuutta.



JUSSI HELTTUNEN

Jäsenryntäys SuPeriin

TEKSTI MARI FRISK

Yksityisen sosiaalipalvelualan neuvottelukierros näkyy nyt uusien jäsenten määrässä.

SuPeriin on liittynyt reilun kuukauden aikana yli 1 400 varsinaista jäsentä, ja se on noin kaksinkertainen määrä verrattuna viime vuonna samalla ajankaksolla liittyneisiin.

Uusien jäsenten kirjo on laaja ja edustaa monipuolisesti superilaisia ammatteja niin varhaiskasvatukseen, vanhustyön kuin sairaanhoidon laajalta kentältä. Mukana on liitonvaihtajia, opiskelijajäsenestä varsinaiseksi jäseneksi siirtyviä ja ammattiyhdistysliikkeen ensi kertaa löytäneitä.

JOUKKOVOIMA KOROSTUU TYÖTAISTELUTILANTEESSA

Yksityisen sosiaalipalvelualan neuvottelukierros ja työtaistelutoimet kirittivät omalta osaltaan liittymisiä. Uusi työsopimus saatiin kesäkuun puolivälissä.

– Ammattiliittojen ja joukkovoiman merkitys korostuu työtaistelutilanteessa, viimeistään silloin ymmärretään liittojen merkitys omien asioiden ajajana, kertoo SuPerin jäsenyksen päällikkö **Sari Niemi**.

Uudet jäsenet ovat lakon ja lakko-päivärahan piirissä, kun he ovat liittyneet jäseniksi ennen lakon alkua.

– Jäsenyys alkaa siitä hetkestä, kun sähköisesti jäseneksi liittyvä painaa lähetä-painiketta, Niemi havainnollistaa. Sen jälkeen jäsenyyshakemus toki vielä käsitellään SuPerin toimistolla, mutta edut astuvat voimaan heti.

SuPeriin voi liittyä niin sähköisesti kuin paperisella lomakkeella. Sari Niemi suosittelee sähköistä liittymistä.

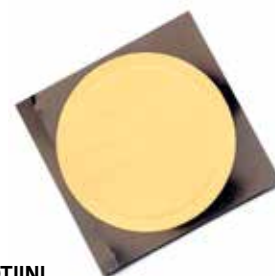
– Sähköinen liittyminen nopeuttaa jäsenhakemuksen käsittelyä ja edesauttaa asioiden etenemistä. Myös ihmisten virheiden riski pienenee, kun tiedot tallentuvat järjestelmään ilman välikäsiä. ■

3X LAASTARI



KIPU

Kun tarvitaan voimakasta, tasaisesti vaikuttavaa kipulääkettä, se annostellaan potilaalle usein lääkelaastarin eli depotlaastarin kautta. Vaikuttavana aineena on buprenorfiini tai fentanyl. Molemmat aineet kuuluvat opioideihin, ja kipulaastarit ovat tuttuja myös päihderiippuvaisten keskuudessa. Väärinkäytettyinä ne voivat olla hengenvaarallisia.



NIKOTIINI

Tupakan lopullisesti tumpannut voi saada tukea päätökselleen nikotiinilaastarista. Laastarista nikotiinia imeytyy verenkiertoon tasaisesti pitkin päivää, ja se lievittää vieroitusoireita ja tupakanhimoa. Laastari laiteetaan iholle joko koko vuorokaudeksi tai vain valvellaoloajaksi. Vahvuuden voi valita hoidon vaiheen mukaan.



MUISTI

Muistisairauden hidastamiseen ja oireiden helpottamiseen tarkoitettuja lääkkeitä voidaan annostella myös laastarin kautta. Vaikuttava aine on rivastigmiini, joka lisää asetyylikoliinivälittäjäaineen määrää aivoissa ja hidastaa muisti- ja käytöshäiriöiden pahenemista. Muistilaastari kiinnitetään puhtaaseen, kuivaan ja karvattomaan kohtaan ylävartalolle. Paikkaa on hyvä vaihdella, ettei iho ärsyynny.

Muista myös ehkäisylaastari, pahoinvointilaastari ja nitrolaastari!

TERVEYSKYLA.FI, LAAKEINFO.FI, YLIOPISTON APTEEKKI, PAIHDELINKKI.FI, KAYPAHOITO.FI

Kärsitkö kuumuudesta töissä?



Kyllä. Vaikka meillä on yleisissä tiloissa ilmalämpöpumppu, eihän se viilennä asukkaiden huoneita. Onneksi työnantaja huolehtii henkilökunnalle kivennäisvettä, jotta nesteytys pysyy kohdillaan.

Kaarina Ruuskanen, Juuka

Kyllä

70%

- Ilmastointi ei aina toimi. Jos ilmalämpöpumppu on päällä, se pitää välillä sammuttaa, koska vanhukset palelevat.
- Varhaiskasvatuksessa ollaan paljon pihalla ja piha-alueella ei ole varjopaikkoja, vain asfalttia ja hiekkaa.
- Kesällä on jatkuvasti kuuma töissä. Suihkutukset tietysti ovat omaa luokkaansa ja hiukset liimaantuvat päälakeen kiinni. Kaipaamme tuuletusta, mutta toisaalta asukkaille voi tulla kylmä. Fyysinen työ aiheuttaa väkisinkin hieää ja tuskaista oloa välillä.
- Kotihoidossa asiakkaiden asunnoissa on kuuma. Samoin autossa ennen kuin ilmastointi alkaa pelittää.
- Vanhassa tiilitalossa on kesällä kuuma ja talvella kylmä. Kesällä hankojen vaihto on hankalaa, kun kädet hikoilevat.
- Kesäksi ei ole erillisiä lyhythiaisia ja -lahkeisia vaatteita. Vaatteet hiostavat myös talvella.

En

30%

- Rakastan kesää ja lämpöä.
- Ilmastointilaite päiväsalissa, sälekaihtimet toimistossa kiinni helteellä ja tuuletin toimii. Tauolla on mahdollisuus käydä patiolla.
- Palelen aina, myös kesällä.
- Uudessa talossa on hyvä ilmastointi. Maskit ovat jo pois.
- Helleaikaan lomaa tai yövuoroa.
- Nykyisessä työpaikassani on niin tehokas ilmastointi, että villatakki kuuluu työasuun helteelläkin.



VASTAA HEINÄ-ELOKUUN KYSYMYKSEEN OSOITTEESSA SUPERLEHTI.FI KOHDASSA KUULUMISET JA KISAT. 8.8. MENNESSÄ VASTANNEIDEN KESKEN ARVOTAAN IIITTALAN RAAMI-LAUTASET. KESÄKUUSSA ARVOTUT LUNETEN VULVA-KORVAKORUT VOITTI LIISI KUOPIOSTA.

KUUKAUDEN LUVUT

Maanantai



Keskiviikko



Varhaiskasvatuksessa lyhyitä sairauspoissaoloja on arkipäivistä **vähiten maanantaisin ja eniten keskiviikkoisin.**

LÄHDE: TTL/TYOELAMATIETO.FI



Työnantajat puuttuvat laiskasti häirintään

Työsuojeluviranomainen teki viime vuonna noin 60 tarkastusta työntekijän kokemasta häirinnästä. Lähes puolessa tapauksista havaittiin, ettei työnantaja ollut tehnyt häirinnän poistamiseksi mitään tai toimet olivat olleet riittämättömiä. Joissain tapauksissa kyse oli siitä, että työnantaja itse oli käyttäytynyt epäasiallisesti. Työntekijä voi tehdä ilmoituksen häirinnästä, jos asian käsittely ei etene työpaikalla työsuojeluvaltuutetun tai luottamusmiehen avulla.



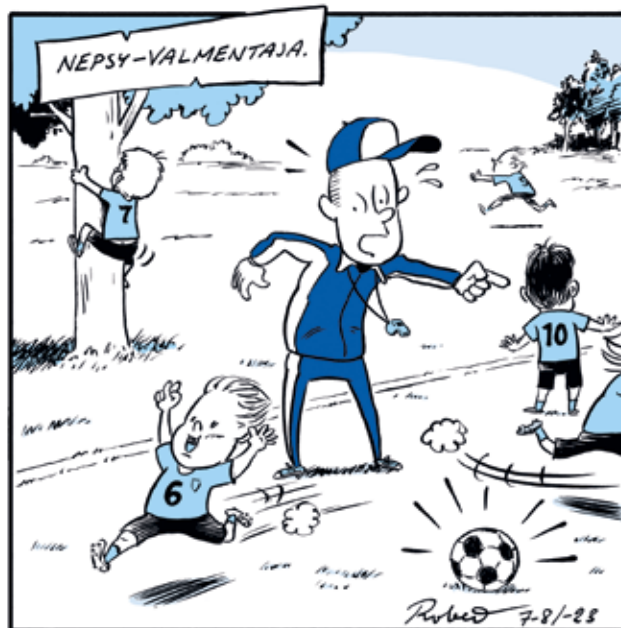
Turhat työtapaturmat olisivat estettävissä

Joka kolmas työtapaturma sattuu Suomessa työpaikalla liikuttaessa. Usein kaatumisissa ja kompastumisissa osasyynä ovat työtilojen ja kulkuväylien epäjärjestys. Tällaiset tapaturmat olisivat estettävissä, muistuttaa Työterveyslaitos. Lisäksi moni ottaa turhia riskejä kävelemällä työpaikalla katse kiinni kännykässä. Tyypillisesti liikkumistapaturmassa jalka tai käsi venähtää, nyrjähtää tai murtuu.

Ensimmäiset kertakorvaukset maksettiin kesäkuussa

Hyvinvointialueilla, kunnissa ja yksityisellä terveyspalvelualalla työskentelevät superilaiset ovat saaneet TES-neuvotteluissa sovitut kertakorvaukset kesäkuussa. SOTE-sopimusta ja KVTESiä noudattavilla työpaikoilla korvauksen suuruus oli 467 euroa. Vakan ja koulujen työntekijät saivat lisäksi toisen, 120 euron kertaerän eli heille maksettiin yhteensä 587 euroa. Terveyspalvelualalla kertaerän suuruus oli 450 euroa.

ROBERTIN PILAPIIRROS



SOSIAALI- JA TERVEYSALAN OPIKSKELIJA!



SuPer valtaa syyskuussa koko Suomen!

Aloitteleville sosiaali- ja terveysalan opiskelijoille suunnattu oppilaitoskiertue SuPer-Tour sisältää ammatillisia luentoja, aktiviteetteja ja arvontoja. Paikkakunnat, oppilaitokset ja päivämäärät löydät:

superliitto.fi/opiskelijat



Seuraa kiertuetta
somessa ja
#BongaaSuPerAuto!



SUPER

Paras valinta työelämän tueksi!



superliitto.fi



KESÄTYÖNTEKIJÄT TUOVAT TYÖPAIKALLE RAIKKAITA AJATUKSIA

Rankka viikko ja paljon pitkii päivii takan. Käärijän Cha Cha Cha -biisin alku taitaa olla monelle superilaiselle aika tuttua. Biisi jatkuu shampanjankaatamisella, sekaisin olemisella ja kaksin käsin pideltävillä tuopeilla, ja sitä en nyt menisi kehuamaan toimintatapana, sillä se kaamea kankkunen, joka sellaisesta seuraa on omiaan vain pahentamaan tilannetta.

Rankka ja pitkä työviikko vaatii vapaa-ajalta valintoja, jotka tekevät hyvää niin keholle kuin mielelle. Jokainen tietää, mikä itselle sopii parhaiten. Monella on takanaan kova työrupeama, päivät ovat olleet pitkiä ja henkilökuntaa liian vähän. Sote, varhaiskasvatus ja sivistystoimi ovat pyörineet työntekijöiden joustavuuden varassa. Osa hoitajista joutuu vakituiseen työssä lisäksi keikkailemaan rahapulankia, toisille keikkailusta on rahan takia tullut se päätyö. Julma totuus on, että kukaan ei jaksa sitä pidemmän päälle, eikä ole tarkoituskaan.

En ollenkaan väheksy keikkaa tekeviä, mutta jotakin on pielessä, jos hoitaja joutuu valitsemaan keikkatyön vakituiseen paikan sijasta. Suurin syy on raha. Keikkalaisille luvataan parempaa palkkaa ja mahdollisuutta valita

työvuorot sekä bonuksia, jos on tietyn ajan töissä. Teet työt ja olet vapaa, kuuluu mainoslause. Mainoslauseita lukiessa kannattaa muistaa, että keikkalainen on työsuhteessa vain keikan pituuden verran. Jotakin jää puuttumaan. Työehtosopimuksessa olevat, neuvotellut palkalliset lomat jäävät monesti saamatta, sillä ne on jo laskettu siihen palkkaan. Työn imu tai ilo saatavaa jäädä kokematta, ja ne ovat se liima, mikä tarvitaan työssä viihtymiseen.

SuPer on liittona pitkään puhunut työssä jaksamisesta. Sillä on suora yhteys siihen, miten työssä viihtyy. Viihtyminen puolestaan vaikuttaa siihen, miten haluaa kehittää työtään. Kehittämisestä hyötyvät niin työntekijä kuin työn kohde. Työn merkityksellisyys on työssä viihtymisen kannalta tärkeää, ja meidän työemme on merkityksellistä, sitä ei ole kukaan koskaan epäillyt.

Kuten kaikissa töissä, myös hoitajan töissä tulee rutiineja. Valtaosa rutiineista on hyviä, mutta on myös tapoja, jotka vain jostakin syystä jäävät päälle. Kesällä työpaikoilla on uusia

työntekijöitä uusien ideoiden ja mielipiteiden kanssa. Heitä kannattaa kuunnella. Keskustellen, ja kuuntelemalla uusia ajatuksia, voi saada aikaan hyviä muutoksia. Kun uusi työntekijä tuntee, että hän on toivottu ja arvostettu, tulee kesätyökaverista parhaassa tapauksessa uusi, vakituinen työkaveri.

**KESÄLLÄ
TYÖPAIKOILLA ON
UUSIA TYÖNTEKIJÖITÄ
UUSIEN IDEOIDEN JA
MIELIPITEIDEN KANSSA.**

Jokainen tietää, kuinka tärkeää on saada lisää työkavereita, jotka haluavat tehdä tätä työtä ja kehittää sitä.

Uusi hallitusohjelma on haastava, soite- ja vaka-alalle kovin hyhmäinen ja hä-

myinen. Siellä on monta asiaa, johon liiton pitää ottaa kantaa ja joita täytyy vahtia. Mikään hallitusohjelmassa esitetyistä asioista ei ole läpihuutojuttu, vaan ne tarvitsevat lakimuutoksia. Varmaa kuitenkin on, että nyt kannattaa liittyä omaan ammattiliittoon, ihan vain omaksi turvaksi ja siksi, ettei tarvitse taistella yksin. Uudelta työkaverilta kannattaa kysyä: ”Kuuluthan sinä jo SuPeriin?”

Silja



"KYKENEVIN JOHTAA TILANNETTA"

TEKSTI MINNA LYHTY KUVA ANNA AUTIO

Mapa-kouluttaja **Arttu Laine** painottaa sitä, että haastavissa potilastilanteissa jonkun pitää ottaa vetovastuu. Se luo tilanteeseen johdonmukaisuutta.

1 Onko väkivalta lisääntynyt hoidotyössä?

Oman tuntumani mukaan on lisääntynyt, mutta tästä minulla ei ole tutkimustietoa. Potilaat oireilevat voimakkaammin ja itsetuhoisuutta on enemmän kuin urani alussa viisitoista vuotta sitten. Minua on tönnötetty, lyöty, potkittu, raavittu ja uhattu tappaa. Tämä ei ole päivittäistä, mutta sitä tapahtuu toisinaan. Pyrin ennakoimaan riskit, mutta silti tulee yllättäviä tilanteita.

2 Mistä potilaan aggressiivinen käyttäytyminen kumpuaa?

Mielenterveyshäiriöt, päihitysmystila, muistisairaus tai kehitysvamma voivat altistaa väkivaltaiselle käyttäytymiselle. Psykopaatit käyttävät väkivaltaa saadakseen tahtonsa läpi. Psykiatrisessa pakkohoidossa itsemääräämisoikeuden osittainen menetyks voi nostaa tunteet pintaan. Myös

Arttu Laine

- Mapa-kouluttaja (MAPA eli Management of Actual or Potential Aggression)
- Mielenterveys- ja päihdetyöhön suuntautunut lähihoitaja
- Työskennellyt vuodesta 2008 lähtien Auroran sairaalassa, joka on Helsingin kaupungin psykiatrinen sairaala

aiemmat huonot kokemukset hoidosta tai traumat voivat lisätä kielteistä suhtautumista hoitajiin. Maahanmuuttajataustaisten potilaiden kanssa ongelmaksi voi muodostua kielimuuri. Kun ihminen ei tule ymmärretyksi, se voi suututtaa. Aggressiivisuus voi johtua myös siitä, että jokin tarve on jäänyt tyydyttämättä. Esimerkiksi nälkäinen potilas tulee helposti vihaiseksi.

3 Miten voi varautua haastaviin tilanteisiin?

On tärkeää tutustua potilastietoihin. Yhdessä voidaan ennakoida, miten potilas saattaa käyttäytyä. Pitää miettiä, tarvitaanko lisäläkettä vai jopa ylimääräisiä hoitajia työvuoroon. Me hoitajat olemme harvoin syitä potilaan aggressiiviseen käyttäytymiseen, mutta väärällä tavalla reagoimalla muutamme osaksi ongelmaa. Siksi on tärkeää miettiä omaa toimintaa ja hankkia koulutusta siitä, miten estää haastavien tilanteiden kärjistyminen.

4 Mikä on mapa-koulutus?

Se on Englannissa kehitetty koulutusmalli, joka tarjoaa välineitä tilanteisiin, joissa potilas käyttäytyy aggressiivisesti. Koulutuksessa tehdään vuorovaikutusharjoituksia sekä käydään läpi kriisitilanteiden etenemistä ja oikeita toimintata-



poja eri vaiheissa. Kurssilla opetellaan myös irtautumista ja fyysistä rajoittamista. Peruskurssin jälkeen osaaminen pitää päivittää aina kahden vuoden välein. Tärkeää on se, että koko työyhteisö on koulutettu, jotta jokainen tietää, miten pitää toimia haastavassa tilanteessa.

5 Mitä pitää tehdä, jos huomaa potilaan tulevan aggressiiviseksi?

Mapassa opetellaan nelivaiheinen kriisin etenemismalli. Ensimmäisessä vaiheessa huomataan, että potilas on ahdistunut ja hänen käytöksensä muuttuu. Tällöin hoitajan tehtävänä on antaa aikaa ja kuunnella. Jos tästä ei ole apua, potilas alkaa menettää rationaalisuuttaan. Tässä kakkosvaiheessa hoitajan pitää olla rauhallinen, puhua selkeästi ja asettaa rajoja. Yhdellä hoitajalla pitää olla veto-
vastuu tilanteesta. Jos kaikki yrittä-

vät jutella potilaalle, hän ei pysty ottamaan vastaan informaatiota. Potilaalle ei kannata sanoa, että rauhoitu. Se voi jopa suututtaa. Voi pyytää puhumaan hiljempaa, jotta asiasta keskustelu onnistuu. Jos potilas ei rauhoitu, hän siirtyy vaiheeseen kolme, joka tarkoittaa riskikäyttäytymistä. Hän saattaa heitellä tavaroita tai vahingoittaa itseään ja muita. Tässä vaiheessa tarvitaan fyysistä rajoittamista. Se on viimeinen keino, kun mikään muu auta. Sitä käytetään, jos potilas on väkivaltainen itseään, muita potilaita tai henkilökuntaa kohtaan.

6 Miten voi rajoittaa fyysisesti?

Rajoittaminen tehdään aina tiimissä. Tarkoituksena on estää haitallinen liike, esimerkiksi se, että potilas lyö hoitajaa. Kun potilas rauhoittuu, ote päästetään irti. Rajoittamisen aikana somaattisia varo-
merkkejä seurataan koko ajan. Veto-

vastuun ottaneella hoitajalla pitää olla koko ajan yhteys potilaaseen. Hän kertoo potilaalle, mitä tehdään ja miksi.

7 Mitä pitää tehdä rajoittamistilanteen jälkeen?

Tilanne käydään potilaan kanssa jälkikäteen läpi. Tämä on kriisin etenemismallin neljäs kohta. Myös työntekijät pohtivat keskenään, miten tilanne meni ja voidaanko jatkossa toimia paremmin. Tässä vaiheessa on tärkeää palauttaa potilaan ja hoitajan välinen luottamus ja yhteistyö. Käytös ei välttämättä etene suoraan tämän mallin mukaan. Fyysinen aggressiivisuus voi alkaa myös yllättäen.

SUPERIN TAVOITTEIDEN MUKAINEN SOPIMUS

TEKSTI SAIJA KIVIMÄKI KUVA ANNA AUTIO

Uusi SOSTES nostaa lähihoitajien palkkoja reilusti yli niin sanotun yleisen linjan. Sopimusta edelsivät yksityisen sosiaalipalvelualan historian kovimmat työtaistelut.

Kesäkuun puolivälissä hyväksytty yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus eli SOSTES tuo useita palkankorotuksia, jotka yhteensä nostavat työntekijöiden palkkaa keskimäärin yli 13 prosenttia. Mukana on niin yleiskorotuksia, palkka-
taulukoiden alarajakorotuksia, kertaeriä kuin paikallinen erä.

Ensimmäisen kerran palkat nousevat syyskuussa.

Koulutetun henkilöstön palkankorotukset ovat suuremmat kuin alalla työskentelevien kouluttamattomien työntekijöiden.

– Korotukset kohdistuvat sinne, missä on pahin työvoimapula ja saata-
vuusongelmia, eli esimerkiksi lähihoitajiin ja sairaanhoitajiin. Valtaosalle lähihoitajista palkankorotusvaikutus on 14,7 prosenttia, kertoo SuPerin sopimusneuvottelija **Jukka Parkkola**.

Prosenttimääräisten korotusten lisäksi SOSTESin piirissä työskenteleville maksetaan ensi vuonna 470 euron kertaerä. Varhaiskasvatuksen työntekijöille maksetaan lisäksi toinen, 150 euron suuruinen kertaerä keväällä 2025. Muualla kuin varhaiskas-

vatuksessa työskentelevät saavat puolestaan elokuussa 2025 palkkaerän, jonka jakamisesta neuvotellaan paikallisesti.

REILUSTI YLI YLEISEN LINJAN

Sopimusneuvotteluita käytiin tammi-
kuusta lähtien. Toukokuun alussa neuvottelut siirtyivät valtakunnansovittelijan toimistoon. Ratkaisuun päästiin lopulta kuitenkin sopijaosapuolten välillä neuvotteluilla, ei valtakunnansovittelijan esityksestä.

SuPerin yksityissektorin neuvottelupäällikkö **Pia Zaerens** kuvailee sopimusta historialliseksi.

– Näin kovaa palkkaratkaisua ei yksityisellä sosiaalipalvelualalla ole aikaisemmin saavutettu. Se on heittä-mällä yli EK:n ja työnantajapuolen erittäin tarkkaan koordinoiman yleisen linjan.

Varsinkin yksityisellä sektorilla on totuttu katsomaan, että vientiteollisuudessa tehdyt palkkaratkaisut määrittävät kaikkien muiden alojen palkankorotusten tason, jota ei sovi ylittää. Keväällä näille aloille sovitut palkankorotukset jäivät reippaasti alle nyt sovitun SOSTES-ratkaisun.

Neuvottelupöydässä SuPeria edustanut Parkkola on niin ikään tyytyväinen tulokseen.

– Tämä on meidän tavoitteiden mukainen ratkaisu, ja se on saavutettu kovalla työllä. Yksityinen sosiaalipalveluala tarvitsee myös jatkossa korkeampia korotuksia, sillä alalla tehdään samaa työtä kuin hyvinvointialueilla, ja työvoimasta on molemmissa kova kilpailu.

SuPer on pitkin kevättä pitänyt yllä keskustelua perusteettoman palkkaeron kaventamisesta julkisen ja yksityisen sektorin välillä. Uuden sopimuksen myötä työnantajapuoli on jälleen sitoutunut tavoitteeseen tulevissa neuvotteluissa. Ta-





ILMAN JÄSENIÄ EMME OLISI SAANEET YHTÄ HYVÄÄ SOPIMUSTA AIKAISEKSI.

SuPerin sopimusneuvottelija Jukka Parkkola ja yksityissektorin neuvottelupäällikkö Pia Zaerens ovat tyytyväisiä uuteen sopimukseen. Se saatiin lopulta neuvoteltua hoitajajärjestöjen ja työnantajia edustavan Hali ry:n kesken.

voitteen tueksi osapuolet ovat sopineet yhteisestä kehittämishankkeesta, jossa selvitetään palkkaerojen suuruutta ja perusteita sekä seurataan palkkakehitystä.

JÄSENTEN PANOS OLII KORVAAMATON

Palkankorotusten lisäksi uusi SOSTES tuo parannuksia työoloihin ja työssä jaksamiseen. Hälytyskorvaus nousee 13 prosenttia, samoin luottamusmiesten, pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen luottamustehtävästään saamat korvaukset.

Työntekijän oikeutta yhtäjaksoiseen vuosilomaan vahvistettiin. Nyt

työnantaja saa jakaa loman useampaan osaan vain erittäin poikkeuksellisissa tilanteissa, ja silloinkin asia on käytävä läpi perusteluineen työntekijän ja työpaikan luottamusmiehen kanssa.

Hoitajajärjestöt vauhdittivat työehtoneuvotteluita pitkin kevättä työtaisteluilta. Koko alaa koskeva ylityö- ja vuoronvaihtokielto oli voimassa lähes puolitoista kuukautta, ja useilla paikakakunnilla toteutettuihin lakkoihin osallistui tuhansia superilaisia.

Toukokuussa järjestetyt lakot olivat yksityisen sosiaalipalvelualan historian ensimmäiset.

– Jäsenet ovat olleet täysillä mukana työtaisteluissa alusta asti. Ilman heidän osallistumistaan emme olisi saaneet yhtä hyvää sopimusta aikaiseksi, Parkkola toteaa.

Matkan varrella liittoon tuli viestejä epäasiallisista yrityksistä murtaa työtaisteluita. Parkkolan mukaan rivit pysyivät kuitenkin suorina.

– Jos jokin asia on jäänyt kaiheramaan, meihin voi olla yhteydessä ja voimme keskustella työnantajan tai työnantajaliiton kanssa. Työtaisteluiden jälkeen arki kuitenkin jatkuu, ja nyt on tärkeää suunnata katse eteenpäin. ■



Lähihoitaja Johanna Vähätalo ajaa Jukka-Pekka Koskisen sähköpyörätuolia. Hoitajat pukeutuvat Jukan kodin ulkopuolella omiin vaatteisiinsa, mikä ainakin kesähelteillä sopii hoitajille erinomaisesti.

VUODET JUKAN RINNALLA

TEKSTI SAIJA KIVIMÄKI KUVAT SUVI ELO

Turun yliopistollisen sairaalan hengitystukiyksikön lähihoitajilla on työvuoron aikana vain yksi potilas. Johanna Vähätalo on hoitanut naantalilaista Jukka-Pekka Koskista yli kymmenen vuotta ja Olivia Nurminen yli kolme.

Elämää ylläpitävä hengitystukihoito

- Hengityskone eli ventilaattori painaa ilmaa potilaan keuhkoihin, kun hän ei itse jaksa tai pysty hengittämään. Syynä voi olla esimerkiksi sairaus tai onnettomuudesta johtuva vakava vamma.
- Kone säädetään ylläpitämään hengitystä niin, että se muistuttaa mahdollisimman tarkoin potilaan omaa hengitystä.
- Hengityskonehoito ja ilmatien auki pysyminen vaativat ammattilaisen jatkuvaa läsnäoloa, apua ja valvontaa.
- Hoitajan keskeinen tehtävä kokonaisvaltaisen, yksilöllisen hoitotyön lisäksi on asiakkaan hengityksen tukeminen hengityskoneen avulla sekä ilmatien auki pysymisen seuranta.
- Työtä tehdään itsenäisesti 4–6 hoitajan hoitoringissä. Työpäivät muotoutuvat potilaan omien suunnitelmien ja toiveiden mukaan.

LÄHDE: TYKSIN HENGITYSTUKIYKSIKÖN OSASTONHOITAJA KRISTIINA YLITALO-LIUKKONEN



Olivia Nurminen ja Johanna Vähätalo hoitajille varatussa tilassa. Työvuorot tehdään itsenäisesti ja työkavereita tapaa vain vuoron vaihtuessa.

Hengityshalvauspotilaan hoitaminen on monella tapaa hyvin erilaista työtä lähihoitajalle. Potilaat ovat sairaalan kirjoilla, mutta he saavat tarvitsemansa hoidon omaan kotiin. Työhön ei myöskään kuulu osastoilta tuttu kiire.

– Meillä on aikaa laadukkaaseen hoitotyöhön. Koskaan ei jää sellainen olo, etteikö olisi pystynyt antamaan kaikkensa potilaalle, kuvailee **Johanna Vähätalo**.

Hän kuuluu 5–6 hoitajan hoitorinkiin, jonka tärkein tehtävä on pitää huolta, että potilaan elämää ylläpitävä hengityskone toimii kuten pitääkin.

Työvuorot tehdään yksin. Potilaan luona on oltava kuuloetäisyyden päässä vuorokauden ympäri. Vuorojen sisältö riippuu siitä, mitä potilas haluaa tehdä.

– Me avustetaan kaikessa, mitä potilas haluaa tehdä. Paljon ollaan käyty konserteissa. Reissattu junalla ja käyty risteilyllä. Jopa Espanjan-lomalla olen ollut mukana hoitajana. Tässä työssä on todellakin aikaa potilaan laadukkaaseen viriketoimintaan.

Mieleen jää parhaiten päivät ja hetket, kun tapahtuu jotain erityistä. Johannan kanssa samaan hoitorinkiin

kuuluvalla **Olivia Nurmisella** on mielessään toisenlaisiakin muistoja.

– Aloitin tässä työssä koronapandemian alussa. Silloin istuttiin neljän seinän sisällä maskit naamassa.

Silti työ tuntui heti hyvältä.

– Tämä on ihan omanlaisensa maailma. Yksintyöskentelyssä on vapautta. Osastolta ei pääse pois, mutta tässä työssä voidaan lähteä vaikka vain kaupakeskukseen teelle tai ostoksille.

ESTEETTISTÄ SILMÄÄ

Jukka-Pekka Koskinen kertoo viettävänsä paljon aikaa tietokoneella. Tv-sarjoja tulee katsottua ja äänikirjoja kuunneltua.

– Juuri nyt mulla on menossa Mengelen elämäkerta. Sellaista kevyttä ke-sälukemista.

Musiikkimaku on keskittynyt vanhempaan rockiin. Viimeisin keikka on kesäkuun alussa Turussa esiintynyt The Offspring, joka nousi valtavirran suosioon 90-luvulla.

Jukan elämä on ollut hengityskoneen varassa vuodesta 2002. Lapsuudesta asti edennyt sairaus, Beckerin lihasdystrofia, on heikentänyt elimistön toimintaa niin, ettei hän enää pysty

hengittämään itsenäisesti. Hengitysva-
jaus eteni henkeä uhkaavasti vähitellen, joten asiaa oli aikaa harkita ja hengityskone otettiin käyttöön suunnitellusti. Päätös oli helppo.

– En ole katunut. Paljon olisi jäänyt kokematta.

Jukalle tehtiin nukutuksessa trakeos-
tomia eli henkitorviavanne, johon hen-
gityskoneen putki kiinnitetään. Avan-
ne tehdään lähelle äänihuulia, ja joskus
leikkaus voi viedä puhekyvyn. Sitä Juk-
ka kertoo jännittäneensä kaikkein eni-
ten.

– Onneksi ei mennyt. Puheen sisältö on aina priimaa.

Olivia ei malta olla kiittaamatta Juk-
kalle.

– Puhetta myös tulee lakkaamatta. Kolmen vuoden jälkeenkin Jukka jak-
saa neuvoa, miten kananmuna keite-
tään.

Kun hengityskone otettiin käyttöön, Jukka asui vielä vanhempiansa kodissa.

– Oli siinä vanhemmilla varmaan vähän totuttelemista, kun hoitaja oli yks kaks paikalla 24/7.

Nyt Jukka asuu Naantalien keskus-
tassa palvelutalossa ja saa tarvitsemansa
hoidon omaan kotiinsa. Valoisan asun-
non huoneen saa jaettua liukuovella, ►

Hengityshalvaus- potilaan hoitajan teesit

- Itsenäinen ja rauhallinen työote
- Kyky mukautua erilaisiin tilanteisiin ja "lukea" millaista hoitajan roolia milloinkin kaivataan
- Positiivinen asenne auttaa aina
- Kärsivällisyys ja kyky asettaa potilaan asemaan
- Halu oppia uutta ja kehittyä

TEESIT LAATIVAT OLIVIA JA JOHANNA

**"OLEMME PAIKALLA ILON JA
SURUN HETKILLÄ, ULKOPUOLISINA
MUTTA SILTI IHAN KESKELLÄ."**





Teehetki parvekkeella. Tällaiset hetket ovat Johannalle työssä tärkeimpiä, kiireetöntä aikaa laadukkaaseen hoitotyöhön lähellä potilasta. "Tämä työ jos mikä on kirjaimellisesti lähihoitajan työtä."

kun Jukka kaipaa yksityisyyttä tai hoitajilla on vuoronvaihto.

Viherkasveja on paljon sekä asunnossa että parvekkeella.

– Jukka on sellainen, että pitää olla talon komeimmat parvekekukat ja talvella näyttävimmät jouluvalot, Olivia sanoo, eikä Jukka ainakaan kovasti pane vastaan.

Tavanomaisten hoidollisten tehtävien lisäksi työhön voi siis kuulua myös jouluvalojen ripustamista – tai vaikkapa digiboksin asentamista.

– Siinä oli näpräämistä. Sitä kirottiin ja asennettiin. Mutta myöhemmin me hankittiin kotiin samanlainen laite ja sen asentaminen sujui helposti, kun oli ensin Jukan luona harjoitellut, Johanna kertoo.

Suorapuheisuus kuuluu työn luonteeseen ja huumori auttaa varsinkin tiukoissa paikoissa.

– Parhaimmillaan se on sitä, että silmien liikkeestä tietää, millä mielellä toinen on, tai että nyt kannattaa ottaa vähän huumoria peliin.

OIKEANLAISTA KEMIAA

Hoitajan ammattitaitoon kuuluu, että kaikkien potilaiden kanssa tullaan toi-

meen ja heidät kohdataan tasavertaisina. Hengityshalvauspotilaan tiiviissä hoitosuhteessa sen kuuluisan mutta vaikeasti määriteltävän kemian merkitys korostuu.

– Kemioiden on toimittava jollain tasolla. Me ollaan niin lähellä potilasta, että jos ei tulisi toimeen eikä toisen naamaa jaksaisi katsoa, ei viikonloppujen yli 12-tuntisista vuoroista tulisi mitään.

– Tiedän Jukan elämästä hyvin paljon. Olemme paikalla ilon ja surun hetkillä, arkena ja pyhinä, ulkopuolisina mutta silti ihan keskellä.

Jukka myöntää itsekkin, että toisten hoitajien kanssa hän on enemmän samalla aaltopituudella kuin toisten.

– Hyvä hoitaja osaa hommansa ja on sosiaalinen. Helppo se on näillä, kun ovat koulutettuja työhönsä. Minä sen sijaan olen amatööripotilas, ihan itse olen tämän roolin joutunut opettelemaan.

Kun potilaan kanssa tullaan tutuiksi, omista ammatillisista rajoista on osattava pitää kiinni.

– Jukka tietää aika paljon minun perheestäni. Lasten ja lemmikkien kohellukset ovat turvallisia puheenaiheita.

Olivia sanoo kertovansa arkisia asioita omasta elämästään, mutta mietineensä myös, missä menee hänen yksityisyytensä raja.

– Olen joskus sanonut Jukalle, että tästä asiasta en puhu enempää. Kyllä hän sen on sitten ymmärtänyt, vaikka välillä vähän yrittääkin kalastella.

Hoitosuhteen rajoista pidetään kiinni myös niin, että potilaalle ei kerrota hoitajien työvuoroja etukäteen. Jokainen hoitaja saa halutessaan sanoa, koska on seuraavan kerran vuorossa, mutta toisten puolesta niitä ei kerrota.

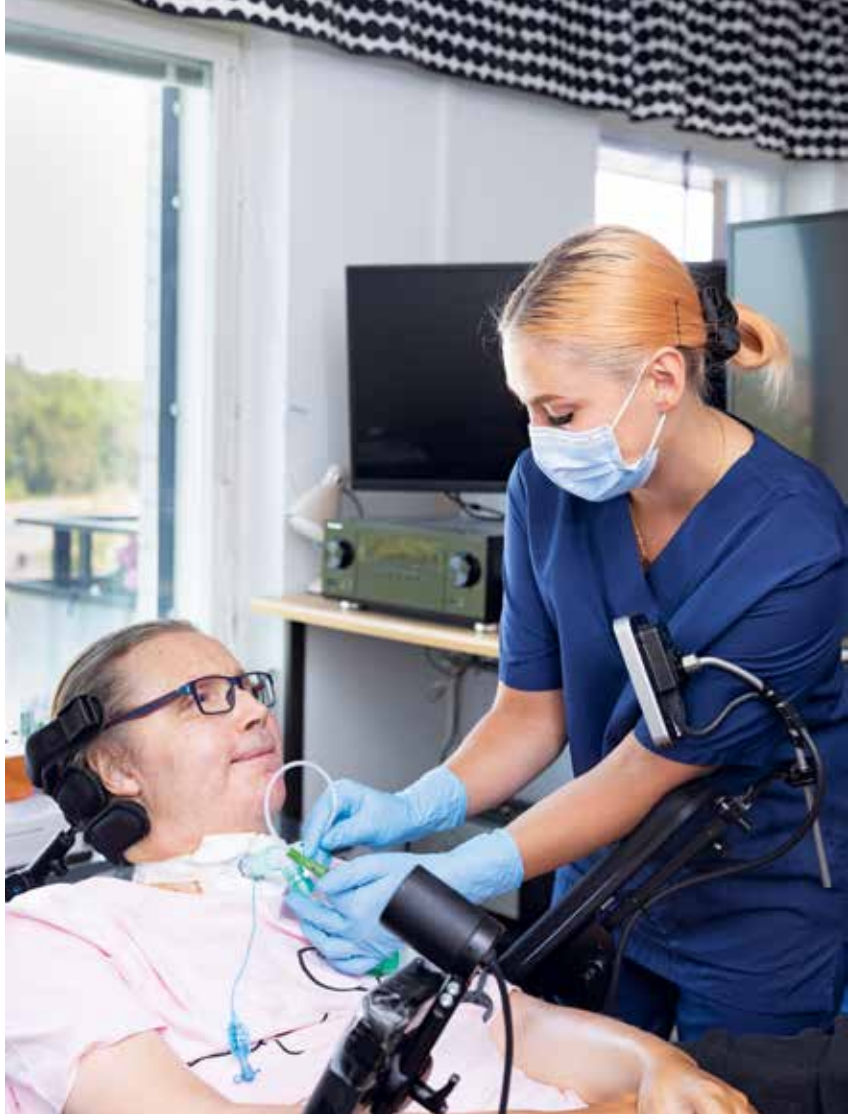
Jotain oikeanlaisesta kemiasta kertoo, että Johanna on ollut Jukan hoitoringissä jo 13 vuotta ja Oliiviakin yli kolme. Osa työntekijöistä on ehtinyt

**"HELPPO SE
HOITAJILLA, KUN
OVAT KOULUTETTUJA
TYÖHÖNSÄ. MINÄ OLEN
AMATÖÖRIPOTILAS."**

Hengityshalvaus on hallinnollinen termi

- Hengityskone eli ventilaattori painaa ilmaa potilaan keuhkoihin, kun hän ei itse jaksa tai pysty hengittämään. Syynä voi olla esimerkiksi sairaus tai onnettomuudesta johtuva vakava vamma.
- Kone säädetään ylläpitämään hengitystä niin, että se muistuttaa mahdollisimman tarkoin potilaan omaa hengitystä.
- Hengityskonehoito ja ilmatien auki pysyminen vaativat ammatilaisen jatkuvaa läsnäoloa, apua ja valvontaa.
- Hoitajan keskeinen tehtävä kokonaisvaltaisen, yksilöllisen hoitotyön lisäksi on asiakkaan hengityksen tukeminen hengityskoneen avulla sekä ilmatien auki pysymisen seuranta.
- Työtä tehdään itsenäisesti 4–6 hoitajan hoitoringissä. Työpäivät muotoutuvat potilaan omien suunnitelmien ja toiveiden mukaan.

LÄHTEET: THL.FI, HANNU LAAKSOVIRTA JA ANNETTE KAINU: ETENEVÄN HENGITYSHALVAUKSEN HOIDON LINJAUS, DUODECIM 2/2015



Olivia imee limaa Jukan hengitysteistä. Hoitajat tarkkailevat liman eritystä ja puhdistavat hengitystiet tarvittaessa. Aseptiikka on toimenpiteessä tärkeää.

vaihtua moneen kertaan. Jotkut ovat olleet hetken muualla, mutta palanneet myöhemmin takaisin.

– Ehkä tämän työn valoisat puolet näkee sitten kun on ensin kokenut kiireen muualla, Johanna pohtii.

Kaikille työ ei sovi. Osa tehtävää harkinneista hoitajista on huomannut sen jo ensimmäisellä tutustumiskäynnillä. He, jotka työhön päättävät jäädä, saavat seitsemän päivän perehdytyksen. Henkilökuntaa koulutetaan säännöllisesti, esimerkiksi työssä vaadittava laitepassi on uusittava vuosittain.

– Yhteiset koulutukset ovat tärkeitä. Siellä tapaa muiden hoitoringien jäseniä, pääsee vaihtamaan mielipiteitä, saa hyviä vinkkejä ja vertaistukea.

POTILAAN LUOTA EI LIVETÄ

Itsenäinen, yksin tehtävä työ tarkoittaa ennen kaikkea suurta vastuuta. Jos hengityskone menee epäkuuntoon, aikaa tilanteen korjaamiseen on suurin piirtein

sen verran kuin meistä jokainen pystyy pidättämään hengitystä.

– Kun siirrän Jukan hengityskoneesta matkahengityskoneeseen, pidätän vaistomaisesti itsekin hengitystä, Johanna kertoo.

Potilaan viereltä ei lähdetä silloin kuin työvuoro päättyy vaan silloin kun seuraava hoitaja tulee vuoroon. Jos hoitoringin työntekijä sairastuu äkillisesti,



Jos sähkökäyttöinen hengityskone jostain syystä menee epäkuuntoon, hoitaja voi pumpata ilmaa potilaan keuhkoihin käsiventilaattorilla. Se on koko ajan hoitajien käden ulottuvilla.

työvuoroa venytetään, kunnes sijainen saadaan.

Ja minne potilas ikinä meneekin, hoitaja seuraa mukana, vaikka sairaalan vuodeosastolle. Kun potilas on osastolla, hoitoringin työvuorot siirtyvät sinne. Olivia muistelee erästä kertaa.

– Osastolla työskennellyt hoitaja sanoi minulle, että voit lähteä. Vastasin, että en voi. Lähdän vasta kun kollega tulee paikalle seuraavaan vuoroon. Joku toinen ihmetteli hengityskoneen toimintaa, että mihin se kytketään, vaikka laite toimii huoneilman ja verkkovirran avulla.

Työn luonteeseen kuuluu, että potilaan luona ollaan loppuun saakka.

– Olen ollut tiimissä kauan ja ajattelen, että olen saanut pitkän yhteisen taipaleen ja oppinut paljon. Takaraivossa on pidettävä, että tässä on kyse hoitosuhteesta, ja kun se väistämätön on joskus edessä, siihen on osattava suhtautua työn ammattimaisesti erityislaatuisuudesta huolimatta. ■

Tee yhteistyötä

Keskustele, perustele tarpeesi ja kuuntele muita. Kun otat huomioon työkavereidesi työvuoro-toiveet, toimivassa työyhteisössä he vastavuoroisesti huomioivat sinun toiveesi. Jos joustat tarvittaessa työnantajan tarpeiden mukaan, hyvä työnantaja joustaa myös sinun vuoksesi.



Kokeile rohkeasti uutta

Uusia ideoita pitää kokeilla, jotta tiedetään, ovatko ne hyviä vai huonoja. Jos jokin ei toimi, se ei haittaa mitään. Sitten voi kokeilla jotain muuta.



Ajattele uudella tavalla

Tulisiko työ sujuvammaksi jollakin muutoksella? Esimerkiksi onko kaikkien pakko tulla aamuvuoroon seitsemäksi? Mieti, mikä voisi toimia juuri sinun työpaikallasi ja kerro ideoistasi muille.



AUTONOMINEN TYÖVUOROSUUNNITTELU ON KAIKKIEN ETU

TEKSTI MINNA LYHTY KUVAT MOSTPHOTOS

Autonominen työvuorosuunnittelu ei tarkoita kilpajuoksua siitä, kuka ehtii varata itselleen parhaat mahdolliset työvuorot. Oikealla tavalla toteutettuna se parantaa työhyvinvointia ja järkevöittää resurssien käyttöä.



Noudata pelisääntöjä

Autonominen työvuorosuunnittelu vaatii selkeät, yhdessä sovitut pelisäännöt, joita jokainen työntekijä noudattaa. Niillä varmistetaan tasapuolisuuden toteutuminen ja yksikön toiminnan sujuvuus. Pelisääntöjä ei voi siirtää työyhteisöstä toiseen sellaiseen, vaan niissä on huomioitava yksikön omaleimaisuus.



Ota huomioon muiden elämäntilanteet

Kaikki eivät halua samaa. Esimerkiksi toisille sopivat paremmin aamuvuorot, toisille iltaja yövuorot. Kun toiveet otetaan huomioon, parhaimmillaan jokainen saa mahdollisimman paljon itselle mieluisia työvuoroja.



Mo-nessa työpaikassa loppui iltaja-aamu-työvuoroyhdistelmän tekeminen uuden työaikalain tullessa voimaan vuonna 2020. Mo- ni huokaisi helpotuksesta.

Kaikki eivät. Jos viikonlopun viettoon pääsee perjantaina iltavuorosta ja maanantaina työ jatkuu aamuvuorolla, ehtiikö viikonloppuna esimerkiksi mökille, jonne on ajomatkaa pari tuntia? Lähteäkö ajamaan yötä vasten vai vasta aamulla, jolloin mökillä ehtii vain pyörähtää? SuPerin sopimusasiantuntija **Niina Laitinen** sanoo, ettei lakimuutoksen tarkoitus ollut hankaloittaa työntekijöiden elämää, vaan parantaa työssä jaksamista.

– Joissakin työyhteisöissä luovuttiin autonomisesta työvuorosuunnittelusta, koska se koettiin uuden työaikalain vuoksi liian hankalaksi. Ei pysähtytty miettimään, miten työtä voisi suunnitella uudella tavalla. Siitä seurasi monelle epämieluisia työaikoja ja -vuoroja.

Kun laki tuli voimaan, Laitinen työskenteli esimiehenä vammaisten asumispalveluyksikössä. Siellä käytettiin autonomista työvuorosuunnittelua eli työntekijät suunnittelivat itse työvuoronsa huomioiden omat ja muiden tarpeet, yksikön vaatimukset sekä työaikalain sekä virka- ja työehtosopimukset. Työaikalain muutokset vaikuttivat siten, ettei työvuoroja voitu jakaa entisellä tavalla.

– Kyselin yksikön asukkailta, sopisiko heille pienet muutokset päivärytmiin. Eräskin asukas ilahtui, kun ehdotin suihkussa käynnin siirtämistä aamusta iltaan. Tällaisten muutosten avulla pystyimme porrastamaan aamuvuoroon tulemistä ja iltavuorosta lähtemistä. Näin osa työntekijöistä sai halutessaan edelleen tehdä iltavuoron jälkeen aamuvuoron. Samalla pystyttiin huomioimaan paremmin myös asukkaiden yksilöllisiä toiveita.

POIKKEAMISTA VOI SOPIA

Laitisen mielestä autonominen työvuorosuunnittelu on paras tapa tehdä työvuoroluettelot.

– Se sopii jokaiseen työpaikkaan, kun vain otetaan riittävästi aikaa sen opettelulle. Joihinkin paikkoihin sopii osittainen autonomia, esimerkiksi yövuorot kiertävät aina samalla tavalla, mutta muista vuoroista sovitaan yhdessä.

Hän muistuttaa siitä, että paikallisesti voidaan sopia poikkeamista. Esimerkiksi lepoaika vuorojen välissä voi olla toisinaan vähemmän kuin 11 tuntia, jos työntekijä toivoo sitä itse. Myös tavallista pidemmistä työvuoroista voidaan neuvotella. Mikään ei estä sopimasta myös poikkeavasta työajan alkamisesta ja päättymisestä, jos se vain käy yksikön tarpeisiin.

Avoim keskustelu on välttämätöntä autonomisessa työvuorosuunnittelussa. Täytyy olla valmis perustelemaan, miksi haluaa tietyn työvuoron tai vapaapäivän.

– Joku toinen on voinut esittää samanlaisen toiveen ilman erityistä syytä, joten hän todennäköisesti suostuu joustamaan, kun kuulee perustelut. Joustamista tarvitaan puolin ja toisin työntekijöiden kesken ja työntekijän ja työnantajan välillä.

Autonominen työvuorosuunnittelusta hyötyvät sekä työntekijät että työnantaja.

– En usko ylhäältä alaspäin johtamiseen, vaan yhteisöllisyyden voimaan. Kun ihminen voi vaikuttaa oman elämänsä aikatauluihin sekä tulee kuulluksi ja nähdyksi, hän on yleensä tyytyväinen. Sellainen työntekijä sitoutuu työpaikkaansa. Työnantajalla on tänä päivänä syytä pitää kiinni työntekijöistään. ■

Ehdota tarvittaessa poikkeusta

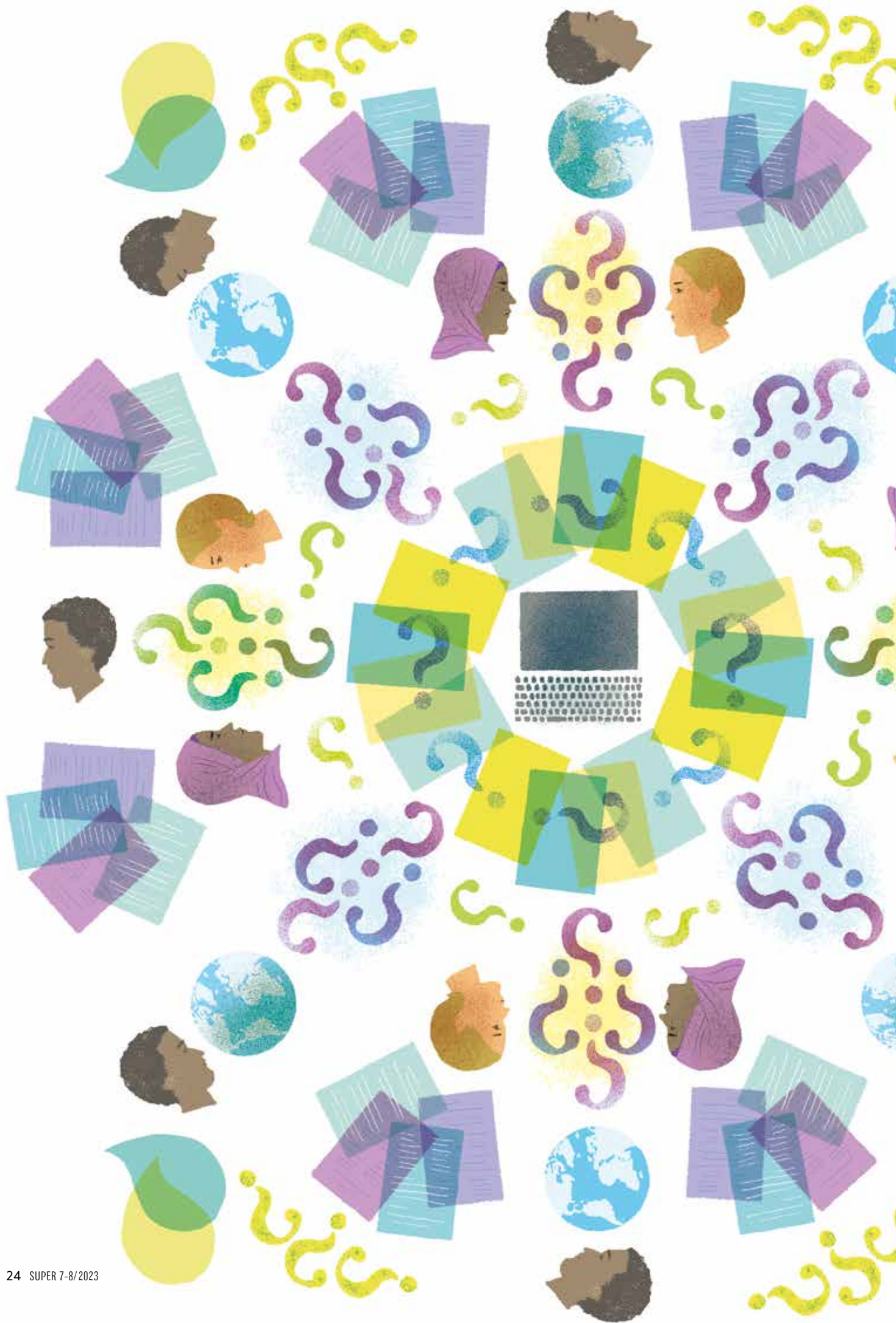
Työaikalaki sallii poikkeamista sopimisen. Voit ehdottaa niitä. Esimiehesi vastuulla on se, että poikkeamat toteutetaan lain sallimissa rajoissa.



Ole kärsivällinen

Kun siirrytään autonomiseen työvuorosuunnitteluun, kestää yleensä useita kuukausia, että se toimii parhaalla mahdollisella tavalla. Kärsivällisyys kannattaa, jos palkintona on työn ja vapaa-ajan onnistunut yhteensovittaminen sekä parempi työhyvinvointi.





MAHDOLLAA
RUKOIL
JÄRJES
TYÖPAIK
PYYDETTÄ

►

hämmennystä. Lapset ja vanhemmatkin saattoivat asiaa oudoksua.

Jotkut Haanpään haastattelemista maahanmuuttajista puhuivat rasistisista kokemuksista. Johtajat vahvistivat, että rasismiin viittaavia tilanteita oli ollut, joskin hyvin vähän.

– Aineistoni on liian pieni, jotta siitä voisi tehdä varhaiskasvatuksessa esiintyvää rasismia koskevia yleisiä johtopäätöksiä. Eettisesti katsoen yksikin tapaus on liikaa.

Suomalaiseksi ei tarvitse muuttua, mutta tulijoiden odotetaan omaksuvan suomalaisen päiväkodin työtavat ja toimintakulttuurin. Päiväkodin tiimeihin halutaan Haanpään mukaan yhtenäisen linja esimerkiksi sen suhteen, mitä vapauksia lapsille sallitaan, ja missä asioissa ollaan tiukkoja.

– Jotkut suomalaistaustaiset työntekijät ja päiväkodin johtajat kertoivat maahanmuuttajataustaisten suomalaisista poikkeavista kasvatus- ja viestintätyyleistä. Maahanmuuttajatkin arvostelivat varovasti suomalaisia kasvatuskäytäntöjä. Arvostelua tuli eniten lähimmäisessä varhaiskasvatuksen opettajiksi koulutetuilta, jotka toimivat Suomes-
lastenhoitajina.

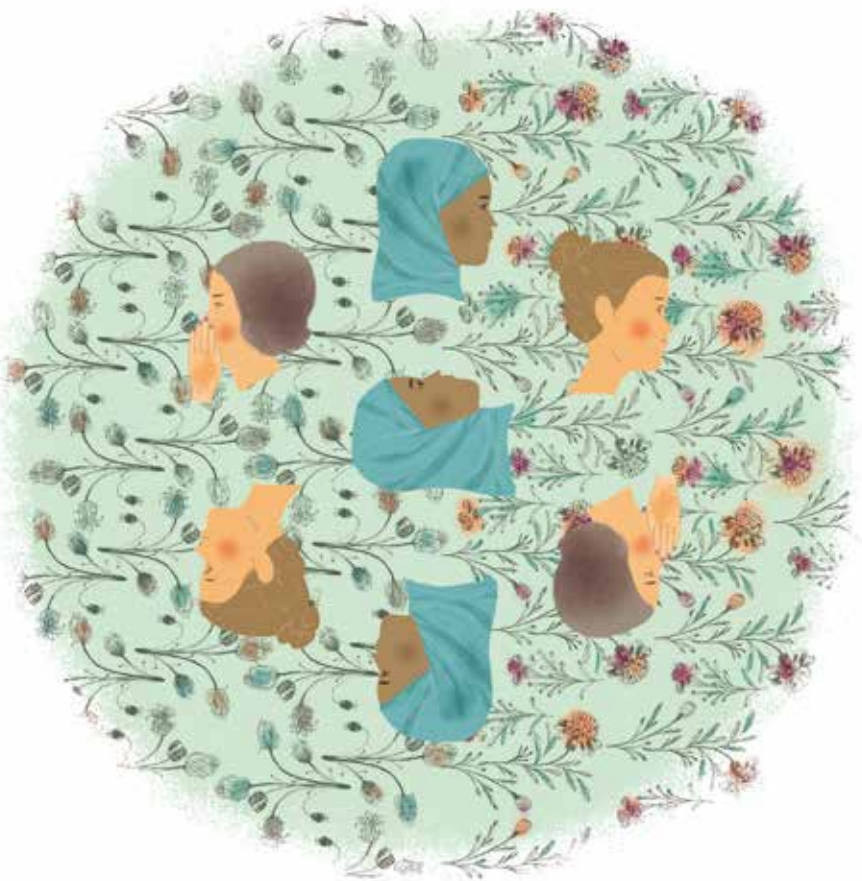
Varhaiskasvatus on monissa maissa Suomea koulumaisempaa ja suunnitelmallisempaa. Jotkut maahanmuuttajat

MONISSA MAISSA VARHAISKASVATUS ON KOULUMAISTA.

ihmettelivät toiminnan vapaamuotoisuutta ja lasten vaikutusmahdollisuuksia. Päivä ei toteutunut aina niin kuin suunnitelmassa sanottiin.

Maahanmuuttajat ihmettelivät myös henkilöstön suurta määrää suhteessa lasten määrään – niin oudolta kuin se suomalaisen korvissa kuulostaakin. Haanpäällä on tällekin arvostelulle järkeenkäypä selitys.

– Monissa maissa työntekijä huolehtii yksin koko suuresta lapsiryhmästä. Yhden aikuisen vetämiä ryhmiä ei voi jakaa, vaan kaikki lapset tekevät samaan



aikaan samaa asiaa. Suomessa toimitaan pieniryhmissä, jotta lapset pääsevät tekemään eri asioita eri aikuisten johdolla. Toiminta on monipuolisempaa, mutta työntekijöitäkin tarvitaan enemmän.

PUUTTEELLINEN KIELITAITO TUOTTAÄ SUORAA PUHETTA

Työntekijän tausta vaikuttaa myös siihen, miten päiväkodin asioista ja tapahtumista keskustellaan huoltajien kanssa. Suomalaistaustaiset työntekijät käyttävät Haanpään sanoin ”hampurilaistekniikkaa”. Asiat pyritään kertomaan aina hyvän kautta.

– On huomattu, että maahanmuuttajat puhuvat vanhemmille suorasana-
semmin. Jyrkempi puhetapa voi johtua myös puutteellisesta kielitaidosta. Asiat sanotaan kulmikkaammin kuin on tarkoitus, koska ei hallita kielen sävyjä. Kielitaito ei vielä riitä ilmaisua pehmentävään small talkiin, Haanpää pohtii.

Maahanmuuttaja aloittaa työuransa päiväkodissa tyypillisesti epäpätevänä lastenhoitajana. Halu opiskella ja päteväytyä herää usein vasta kuukausia tai vuosia kestäneen työuran jälkeen. Moni päteväytyy lastenhoitajaksi, jotkut varhaiskasvatuksen opettajaksi.

Eniten ura- ja koulutuspolkuun vaikutti suomen kielen taito. Tämä on Haanpään mukaan tärkeä tieto varhaiskasvatuksessa ja kaikilla muillakin aloilla, joilla uhkaavaa työvoimapulaa aiotaan torjua tuontityövoimalla.

– Työnantajan pitäisi tarjota ulkomaalaistaustaisille työntekijöille mahdollisuus opiskella suomea jo harjoitteluaikana. Tukea tarvitaan erityisesti ammattikielen ja kirjoittamisen oppimisessa. Kielitaitoa ei voi kiirehtiä, sen kehittämiseen on panostettava juuri niin kauan ja niin paljon kuin työntekijä sitä tarvitsee.

Osa johtajista mietti tarkkaan, mihin tiimiin maahanmuuttajataustainen työntekijä parhaiten sopii. Tiimissä on aina joku, joka osasi perehdyttää ja tukea tulokasta. Tukea annettiin niin kauan, että kyky itsenäiseen työhön tuli varmistetuksi.

– Varhaiskasvatuksen työvoimapula saattaa pahimmillaan vahvistaa toisenlaista toimintatapaa: pyritään ottamaan maahanmuuttajataustaisesta työntekijästä täysi hyöty irti mahdollisimman nopeasti, Haanpää arvelee.

KOLMINÄKÖKULMAINEN TUTKIMUS MAAHAN-
MUUTTAJATAUSTAISESTA VARHAISKASVATUS-
HENKILÖSTÖSTÄ SUOMALAISESSA PÄIVÄKODISSA.
TURUN YLIOPISTO 2023.

LAPSET EIVÄT ENÄÄ
IHMETTELE ERI TAVALLA
PUHUVIA KAVEREITA.



Kielellinen kirjavuus tekee hyvää lapsille ja huoltajille

Maahanmuuttajataustaiset varhaiskasvattajat tekevät Monika Haanpään mukaan paljon muutakin kuin helpottavat alan työvoimapulaa: heidän ja suomalaistaustaisten lasten eritasoiset suomen kielen taidot kehittävät lasten erilaisuuden sietoa.

Tämä näkökulma ei tosin ollut kovinkaan yleinen Haanpään kerätessä kymmenisen vuotta sitten haastatteluaineistoaan.

– Maahanmuuttajatyöntekijän monikielisyys nähtiin kyllä suurena hyötynä niin lapsille, huoltajille kuin muulle päiväkodin henkilöstöllekin, mutta vain siinä tapauksessa, että yksiköissä oli samaa kieltä puhuvien maahanmuuttajaperheiden lapsia.

Vain yksi tutkimukseen osallistuneista päiväkodin johtajista piti päi-

väkodin monikielisyyttä rakentavana asiana sinänsä. Johtajan mielestä suomalaistaustaisille lapsille oli hyväksi kuulla varhaiskasvatuksen työntekijän puhetta, jossa on kielivirheitä ja vieras aksentti.

– Johtajan mukaan se opetti lapsia pitämään luonnollisena tilannetta, jossa ympärillä on ihmisiä, jotka heikommasta kielitaidostaan huolimatta kykenevät toimimaan yhdessä suomea äidinkielenään puhuvien kanssa.

Päiväkodin kasvatustiimissä saa olla vain yksi suomea puutteellisesti puhuva henkilö, joten suomenkielisten lasten kielen kehitys ei siitä häiriinny. Asiasta puhutaan Haanpään mielestä kuitenkin yhä turhan negatiiviseen sävyyn, kieliongelmaa korostaen.

– Nykyisin kielellisestä ja kulttuurisesta moninaisuudesta on tullut varhaiskasvatuksen uusi normaali. Pel-

kästään suomea äidinkielenään puhuvien lasten ryhmät ovat harvinaisia ainakin suurilla paikkakunnilla.

Lapset eivät enää ihmettele eri tavalla suomea puhuvia kavereita ja aikuisia, ja Haanpään mukaan lasten huoltajatkin ovat tottumassa muuttuneeseen tilanteeseen.

– Huoltajat ymmärtävät, että tärkeää on ihminen ja hänen työtapaansa. Hyvä suomen kielen taito on avain sujuvaan kommunikaatioon, mutta työntekijän muut taidot ovat vähintään yhtä tärkeitä.

Positiivisten puolien korostaminen on Haanpään mukaan äärimmäisen tärkeää myös maahanmuuttajataustaiselle työntekijälle itselleen.

– Maahanmuuttajataustaisille varhaiskasvatuksen työntekijöille tulee tehdä selväksi, että heistä on työssään hyötyä juuri sellaisina kuin he ovat. ■



SUOMEN IÄKKÄIMMÄN HOITAMINEN ON KUNNIA

TEKSTI MARI VEHMANEN KUVAT LAURA VESA

Lähihoitaja Mia Korpelan mielestä Suomen vanhimman ihmisen hoitaminen antaa perspektiiviä omiin pieniin murheisiin. Helvi Kissala on edelleen 109-vuotiaana positiivinen ja huumorintajuinen persoona.

Suomen vanhin ihminen, 109-vuotias **Helvi Kissala** nauttii aurinkoisesta aamupäivästä Ryhmäkoti Luhtavillan terassilla. Vaikka näkö ja kuulo eivät ole enää kovin hyvät, kesätuuli tuntuu kasvoilla.

Helvi Kissala on elänyt koko ikänsä entisen Mäntän kunnan, eli nykyisen Mänttä-Vilppulan alueella. Hän asui omassa kodissaan kotihoidon tukemana peräti 108-vuotiaaksi saakka. Luhtavillaan hän muutti vasta viime syksynä.

– Eikä Helvi edelleenkään tarvitse tehostettua palveluasumista. Meillä työskennellään aamu- ja iltavuoroissa. Öisin asukkaat saavat tarvitessaan hälytettyä apua viereisen terveyskeskuksen vuodeosastolta, Luhtavillassa työskentelevä lähihoitaja **Mia Korpela** kertoo.

Pyörätuoliinkin Helvi Kissala siirtyi rollaattorin käyttämisestä vasta viime talvena.

– Hän on uskomaton esimerkki meille kaikille, Mia Korpela sanoo.

Fyysistä kuntoa ällistyttävämpää on Helvin elämänsenne.

– Helvi näkee kaiken positiivisessa valossa ja osaa nauttia pienistä asioista.

TANSSI PITÄÄ VIRKEÄNÄ

Myös huumorintaju on visusti tallessa. Tämä käy ilmi, kun Helvi luettelee pitkän ikänsä salaisuudet. Hänen mukaansa ne ovat tanssi, nuoret miehet, makkara ja konjakki.

– Aijai, kun vielä pääsisikin pyörähtelemään oikein kunnan valssia, hän haaveilee.

Mukavaa nuorempaa miesseuraa on löytynyt Luhtavillan muista asukkaista. Parhaillaankin Helvi kyselee, onko han ystävä naapurihuoneesta jo jalkeilla. Niin ikään grillimakkara ja pieni konjakkihuikka maistuvat yhä silloin tällöin.

– Tällaisia pieniä mielitekoja me toutamme oikein mielellämme. Kyllä 109 vuoden jälkeen jo on oikeus nautiskella grillimakkara iltapalaksi, kun siltä tuntuu, Mia Korpela toteaa. ►



Muutoin lempipuuhiin ryhmäkodissa kuuluu esimerkiksi vanhan tanssimusiikin kuunteleminen. Vielä aivan lähiaikoina Helvi on myös soitellut itse korvakuulolta oleskeluhuoneen pianoa.

Pitkään elämään on mahtunut luonnollisesti surujakin. Oman ikäluokan ystävät ovat nukkuneet pois enimmäkseen jo kauan sitten. Onneksi suku monessa polvessa käy säännöllisesti vierailuilla.

– Kaksi kertaa olen ollut naimisissa. Lapsia on kaksi, mutta toinen heistäkin on jo kuollut, Helvi Kissala kertoo.

Suomen vanhimman ihmisen titteli ei hänen mukaansa tunnu oikeastaan miltään. Kunniakas asema siirtyi hänelle viime keväänä, kun edellinen maamme iäkkäin henkilö menehtyi.

– Olihan niitä onnittelijoita. Helsingistä joku iso herra, ja Sauliltakin tuli kirje, Helvi Kissala kertoo tasavallan presidenttiin viitaten.

HALAUS LÄMMITTÄÄ

Mia Korpelan mukaan Suomen iäkkäimmän kansalaisen hoitaminen tunnustuu suorastaan kunniatehtävältä.

– Kyllähän se sydäntä lämmittää. Kovin moni hoitaja ei pääse kokemaan työssään samaa. On aika mieletön ajatus, että itse viisikymppisenä isoäitinä olen puolet Helviä nuorempi. Ei siis haittaa yhtään, kun hän välillä tokaisee, että kuulepas tyttö.

Palkitsevuutta lisäävät vielä Helvin kauniit kiitokset.

– Hän antaa joka päivä positiivista palautetta meille henkilökunnalle: kiittelee hyvistä hoidosta ja halaa. Hän näkee ihmiset samanarvoisina eikä esimerkiksi missään nimessä halua tulla teititellyksi.

Mia Korpelan mielestä meillä jokaisella olisi paljon opittavaa Helvi Kissalan elämänasenteesta.

– Hänellä ei ole koskaan huonoa päivää. Ilo ja kiitollisuus ovat päällimmäiset. Omat pienet murheet alkavat näyttää aika mitättömiltä, kun miettii Helvin yli sadan vuoden taivalta ja kaikkia siihen mahduneita tapahtumia.

Myös hoitajasta Helvin jokainen uusi aamu tuntuu lahjalta. Luhtavillassa on jo mietitty, että syksyllä täyteen tulevia huikeita 110:aa vuotta täytyy juhlia näyttävästi.

OIKEALLA ALALLA

Mia Korpela on työskennellyt hoitoalalla 30 vuotta ja koko tuon ajan vanhustenhoidossa. Ensimmäinen koulutus oli hoitoapulainen. Lähihoitajaksi Mia opiskeli muutama vuosi sitten.

– Kerran nuorempana kokeilin harjoittelua päiväkodissa, mutta se ei vaan

ollut minun juttuni. Tämä työ sopii minulle, hän sanoo.

Mia kertoo pitävänsä kovasti iäkkäiden asiakkaiden teeskentelemättömyydestä. He osaavat sanoa tarvittaessa jyrkästikin mielipiteensä. Yhtä lailla kiitokset tulevat suoraan sydäimestä.

Parhaita työssä ovat Mian mielestä hetket, joissa perushoivan lisäksi jää aikaa pysähtymiseen ja kohtaamiseen. Jokaisella iäkkäällä asiakkaalla on takanaan vaiherikas elämä, jossa riittää jaettavia kokemuksia.

Mia arvioi oman rauhallisen luonteensa soveltuvan nimenomaan vanhustenhoitoon. Tätä mieltä ovat selvästi myös muut, sillä keväällä Miia

palkittiin työyhteisössään vuoden hoitajana. Perusteluina olivat hyvä palaute asiakkailta ja heidän omaisiltaan, positiivinen suhtautuminen työtovereihin sekä esihenkilön tukeminen.

– Olin tosi yllättynyt, mutta tuntuihan huomioiden hienolta. Ja kyllä tällaisesta saa aina lisää motivaatiota työhön, Mia sanoo.

VÄÄRIÄ KÄSITYKSIÄ ALASTA

Vaikka Mia Korpela itse viihtyy työssään, hän ymmärtää myös tämänhetkisen hoitajapulana syitä.

**”PITKÄN IKÄNI
SALAISUUDET OVAT
TANSSI, NUORET MIEHET,
MAKKARA JA KONJAKKI.”**

– Usein kiireessä on vain pakko hoitaa pakolliset lääkkeenannot ja ruokailut, vaikka haluaisi antaa rauhallista keskusteluaikaa ihan jokaiselle asiakkaalle. Minimimiehityksellä tai jopa alimitoitettu mennään monesti.

Tehtävässään oman ammattiliiton SuPer-Opona Mia kohtaa paljon nuoria hoitajaopiskelijoita. Heidän kanssaan esiin nousee lisäksi toistuvasti raha. Palkkojen nostaminen saisi nuoret pysymään alalla ja lisäksi tunnetta, että hoitajia arvostetaan.

Vanhuspuolta moni nuori hoitaja vieroksuu Mian mielestä osin väärin käsitysten perusteella. Koska suvut asuvat nyky-Suomessa hajallaan, kosketusta omiin iäkkäisiin omaisiin ei välttämättä ole ollut.

– Nuoret voivat pitää vanhuksia hauraina ja ajatella, että näiden hoitaminen on vaikeaa tai jopa pelottavaa. Varhaiskasvatus saattaa näyttäytyä jotenkin helpompana paikkana aloittaa työelämässä.

Mia Korpela on kuitenkin nähnyt aivan läheltä eli omassa perheessään, että ennakkoluulojen hälvettyä ajatukset vanhustyötä kohtaan voivat muuttua.

– Minulla on kolme tytärtä. Olen kutsunut heitä työpaikalleni tutustumaan. Nyt kaksi vanhinta on jo valmistunut lähihoitajiksi ja nuorinkin opiskelee alaa.

Yksi tyttäristä työskentelee tällä hetkellä Ruotsissa suomenkielisessä vanhusten hoivayksikössä. Tämä on tarjonnut Mialle mielenkiintoisen mah-



dollisuuden vertailla naapurimaiden työoloja.

– Palkka on siellä todella paljon parempi. Hoitajia on vuorossa noin kolme kertaa enemmän kuin meillä. Lisäksi omaiset on otettu mukaan hoitoon ihan eri tavalla kuin Suomessa. Tämä viimeksi mainittu olisi mielestäni muuten hyvä keino keventää hoitajien taakkaa.

Kaikille kollegoille Mia haluaa lähettää positiiviset terveiset.

– Eihän tämä joka hetki herkkua ole, muttei ole mikään muukaan ammatti. Muistetaan siis puhua hyvääkin omasta työstämme ja kertoa positiivisista puolist. Vain siten saamme uusia tekijöitä alalle. ■



TIESITKÖ?

Suomalaiset saavat noin **500 000** punkin puremaa vuosittain.

TERVEYSKIRJASTO

Mitä tehdä, jos iho palaa?

Auringossa vietetyn ajan jälkeen iho helottaa punaisena kuin paloauto, kirvelää ja kuumottaa? Hups, näin on tainnut käydä melkein kaikille joskus.

Auringon UV-säteilyn polttamassa ihossa on eräänlainen tulehdusreaktio ja palanutta ihoa hoidetaan kuin lievää palovammaa.

Jos iho on palanut, mene ensin viileään suihkuun. Suihkun jälkeen iho kannattaa rasvata kosteusvoiteella. Kortisonivoidetta voi käyttää pahiten palaneisiin kohtiin. Ihon palaminen poistaa nestettä iholta ja sen takia palaneena on tärkeää juoda paljon vettä. Tulehduskipulääke voi helpottaa tukalaa tunnetta. Jos iho on palanut rakkuloille, älä puhkaise niitä, vaan anna ihon parantua rauhassa.

Palanut iho on ikävä riesa, mutta onneksi tilapäinen. Jos palamisen jälkeen on kuumetta, voimakasta päänsärkyä tai pahoinvointia, kannattaa mennä lääkäriin.

Vastaisuudessa auringon polttama iho kannattaa suojata hyvin, sillä se palaa herkästi myös uudelleen.

IHOSAIRAALA

Pleikalla pelaaminen ei murennä työkykyä

Vaikka videopelejä pelasi paljon, sillä ei ole merkittävää yhteyttä työstä palautumiseen. Jonkinlainen hatara yhteys sen sijaan löydettiin alemman työkyvyn ja yli 30 tuntia kestäneen viikoittaisen pelimäärän välillä, mutta todennäköisesti ongelmallisesti pelaavilla on pelaamisen lisäksi myös muita riskitekijöitä ja terveydellisiä haasteita, jotka vaikuttavat työkykyyn.

Kaksivuotisessa Ongelmapelaaminen työelämässä -hankkeessa kartoitettiin useiden menetelmien avulla työikäisen väestön pelaamista, terveyttä ja työhyvinvointia.

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO



Vaihdevuodet muuttavat kehonkoostumusta

Keski-ikässä kiloja tuntuu kertyvän aiempaa helpommin ja ne jämähtävät nimenomaan vatsanseudulle. Nyt ilmiö on todistettu tieteellisesti: Vaihdevuodet vaikuttavat kehonkoostumukseen. Menopausin läpikäyminen lisää kehon rasvamassaa ja ohjaa rasvaa erityisesti keskivartaloon. Lisäksi se saa aikaan lihasmassan vähenemistä ja muutoksia lihaskudoksen tiettyjen geenien ilmentymistasoissa.

Lääkkeet ovat vanhat tutut eli terveellinen ruoka ja liikunta. Enemmän liikuvilla ja terveellisesti syöville naisilla lihasmassaa oli enemmän ja rasvamassaa vähemmän myös vaihdevuosien aikana. Analyysit viittaisivat siihen, että myös hormonivalmisteiden käyttö olisi yhteydessä korkeampaan lihasmassaan ja pienempään keskivartalon rasvan määrään.

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

5 syytä rakastaa KONDOMIA

1. Kondomi on paras tapa suojautua seksitaudeilta. Viime vuonna todettiin tippuri-, kuppa- ja hiv-tartuntoja lähes kaksinkertainen määrä aiempiin vuosiin verrattuna. Klamydia on Suomen yleisin seksitauti ja tartuntoja todetaan joka vuosi 16 000. Luku on ollut tasaisen korkea jo vuosia.

2. Kondomi on ainoa menetelmä, joka sekä ehkäisee raskauden että suojaa seksitaudeilta. Sen ehkäisyteho on 98 prosenttia.

3. Kaikki seksitaudit voivat tarttua myös suuseksissä. Jos suuseksiä antaa naiselle, kondomista voi tehdä suuseksiin soveltuvan suojan leikkaamalla kondomin kärjen pois. Sen jälkeen kondomi leikataan halki pitkittäissuunnassa niin että siitä tulee neliönmallinen suoja. Penis suojataan suuseksissä samalla tavalla kuin yhdynnässäkin.

4. Kondomeja on jokaiseen makuun: ohuita, paksuja, pieniä, isoja, eri makuisia ja tuoksuisia. Niissä voi olla juumuja ja nystyröitä, joiden tarkoitus on lisätä nautintoja. Kokeile, mikä tuntuu parhaalta omasta ja kumppanisi mielestä.

5. Kondomi sopii kaikille, myös lateksille allergisille. Suurin osa kondomeista valmistetaan lateksista eli luonnonkumista, mutta myynnissä on myös synteettisestä materiaalista valmistettuja, lateksittomia kondomeita. Öljypohjaista liukastetta, esimerkiksi vaseeliinia tai vauvaöljyä, ei voi käyttää lateksikondomin kanssa, sillä ne haurastuttavat lateksin. Liukuvoiteet ovat kuitenkin useimmiten silikoni- tai vesi-pohjaisia, ja sopivat hyvin yhteen kaikkien kondomien kanssa.

THL, MLL:N NUORTEN NETTI, YLIOPISTON APTEEKKI, TERVEYSKIRJASTO

”Tee lomasuunnitelmia. Nautit lomasta jo etukäteen. Palautumista tarvitaan joka päivä.”

TYÖTERVEYSLAITOS
INSTAGRAMISSA
@TYOTERVEYS



Magnesium hellii naisten aivoja

Paljon magnesiumia sisältävä ruokavalio saattaa hidastaa muistisairauksien kehittymistä ja edistää muutenkin aivoterveystta. Tutkimuksessa todettiin, että eniten magnesiumia (yli 550 mg/päivä) ruoastaan saavien aivot kutistuivat iän myötä vähemmän kuin samanikäisten, joiden ruokavaliossa oli normaali määrä magnesiumia (350 mg/päivä). Yhteys on voimakkaampi naisilla, ja etenkin menopaussin jo kokeneilla naisilla.

UUTISPALVELU DUODECIM



”Myönteiset tunteet avartavat näkökulmaa, kielteiset kutistavat sitä. Miten päästä optimismiin ja toiveikkouden kierteeseen? Ytimekkäästi: valita vähemmän, toimia ja etsi ilonaiheita enemmän.”

TYÖHYVINVOINNIN DOSENTTI
MARJA-LIISA MANKA

TWITTERISSÄ 23.6.

Vertailu

Naisten
hedelmällisin ikä on
18-25 vuotta
ja
miesten alle
35 vuotta.



HUS



Käytä aikasi asioihin, joista todella nautit

Eläkeasioita ei tarvitse päivystää 24/7. Tilaa ilmoitukset Omat eläketietosi -verkkopalvelussa, niin saat viestin sähköpostina ja/tai tekstarina aina, kun Kevalla on sinulle uusi viesti tai asiakirja. Vapauta aikaa elämiseen – me huolehdimme puolestasi.

PS. Kaikki eläketietosi ovat aina tietoturvallisesti tallessa Omat eläketietosi -palvelussa, joten tee luontoteko ja tilaa samalla paperiton palvelu.



Tilaa sähköiset ilmoitukset eläkeasioistasi nyt – osallistut kolmen iPhoneen arvontaan: www.keva.fi/elaketietosi



JULKISEN ALAN TYÖELÄKEOSA AJA

Työskenteletkö julkisella alalla?

Keva on sinun työeläkevakuuttajasi. Omat eläketietosi -verkkopalvelussamme voit tarkistaa eläkekertymäsi, arvioida tulevan eläkkeesi määrää laskureilla ja hakea eläkettä helposti.

VANHOJEN RAKKAUS

Rollaattorin tuella kävelevä vanha nainen ja hänen vieressään kulkeva kumaraselkäinen mies tulivat vastaan Munkkiniemen ostoskeskuksen jalkakäytävällä. Molemmat kävelivät hitaasti. Mies katsoi naisen etenemistä huolehtien hänestä. Tällainen kohtaaminen on mielestäni maailman kaunein näky. Näitä kuvia on piirtynyt mieleeni ja muistan monia niistä vuosien, jopa vuosikymmenten ajan.

Yhdessä kävelevät huonokuntoiset vanhat ihmiset tuovat esille vanhusten rakkauden konkreettisia tekoja. Auteetaan ja tuetaan rakastettua. Molemmat huolehtivat toisistaan.

Vanhat parit ovat kokeneet yhdessä monia elämän iloja ja kolhuja. He tuntevat toisensa vuosien ajalta, vaikka parisuhde olisi toinen tai kolmas heidän elämässään. Yhdessä eläminen on pakottanut heidät hyväksymään toistensa kielteisiltäkin tunteita piirteitä. Oman hidastumisen hyväksyminen, itsekeskeisyyden väheneminen, huumorin sävyttämän armollisuuden lisääntyminen ja sairastumiset ovat tukahduttaneet negatiivisia tunteita monissa parisuhteissa. Parhaassa tapauksessa jäljelle on jäänyt rakastava huolehtiminen, joka ulkopuoliselle näkyy konkreettisina tekoina toisen hyväksi.

Vanhojen parisuhderakkaus on myös psyykkistä yhteenkuuluvuuden tunnetta. Pari saattaa istua yhdessä pitkää ajanjaksoja, puhua keskenään ja muistella yhteisiä kokemuksia. Ajoittaiset hiljaiset hetket eivät tunnu raskailta. He kuuluvat yhteen ja ovat yhdessä koettujen vaiheiden kautta kiinni toisissaan.

Perherakkaus on laajentunut sukuun syntyneiden uusien sukupolvien myötä. Vanhenevat ihmiset saattavat myös kokea rakkautta menneisiin sukupolviin, luontoon, kaikkiin ihmisiin, tuleviin sukupolviin ja koko maailmaan. Syvä yhteys kaikkeen elolliseen ja voimakas ilo ja rakkaus voivat ajoittain

täyttää heidän mielensä. Rakkaus voi avartua myötätunnoksi kaikkea elämää kohtaan.

Seksuaalisuuskin kuuluu vanhojen ihmisten parisuhderakkauteen. Fyysinen seksuaalisuus hidastuu. Yhdynnät harvenevat. Mutta seksuaalisuus säilyy. Erittäin vanhatkin viestittävät seksuaalisuuttaan pukeutumisen, kampauksen ja puheiden kautta. He saattavat nähdä seksuaalisia unia ja saada orgasmeja nukkuaessaan.

Seksuaalisuus säilyy myös iäkkäiden muistoissa. Monien ikääntyvien mieleen nousee muistoja aikaisemmasta nopeasta ja kestävästä kehosta ja siihen kuuluneesta intohimosta orgasmeineen.

Suutelen sinua ylt' ympäri. Niin vanha tekee kun rakastaa. Näin **Lars Huldén** kirjoittaa rakkaudesta runossaan. Seksuaalinen halu säilyy. Vanha voi kokea, että hänen voimavaransa eivät riitä orgasmiin saakka. Toisen ihmisen kohtaaminen seksuaalisesti siirtyy muuhun muotoon. Ihokosketuksesta tulee tärkeä. Halu hidastuneessa kehossa muuttuu haluksi kohdata toinen painautumalla häntä vasten koko ihollaan ja kehollaan ja suutelemalla hänet täydellisesti.

Kosketuksen, läheisyyden, konkreettisen avun ja muun rakkauden puutteet ovat monien iäkkäiden arkipäivien kokemuksia. Ystävien ja ammattiauttajien ystävälliset sanat, lämpimät halaamiset ja fyysinen apu ovat osa ystävyyttä ja ammatillista toimintaa, joka edistää vanhojen tasapainoista elämää. ■

”SEKSUAALISUUS SÄILYY
IÄKKÄIDEN MUISTOISSA.”



KOHONNUT VERENPAIN EI TUNNU MISSÄÄN JA SE VOIDAAN TODETAA VAIN MITTARILLA

TEKSTI MARI FRISK KUVAT MOSTPHOTOS

Verenpaineen kohoaminen kuuluu normaaliin ikääntymiseen. Terveillä elintavoilla voi estää tilanteen kehittymistä verenpainetaudiksi asti.

Asiakkaan tai potilaan verenpaineen mittaaminen on arkinen toimenpide monelle hoitajalle. Mutta muistatko pujottaa mansetin omaan käsivarteeseen? Kohonnut verenpaine on yleinen terveyttä rapauttava riesa työikäisillä aikuisilla – jopa kahdella miljoonalla suomalaisella on kohonnut verenpaine, ja vain joka viidennen aikuisen verenpaine on ihanteellisella tasolla.

Verenpainetauti saattaa olla täysin oireeton, sillä vasta hyvin korkeissa lukemissa huuteleva verenpaine voi aiheuttaa päänsärkyä tai huimausta.

SYITÄ ON MONIA

– Alkoholit, röyky, suola, mustat karkit eli salmiakki ja lakritsisi, vähäinen liikunta ja keskivartalolihavuus nostavat paineita, kertoo työterveyshuollon erikoislääkäri, yleislääkäri **Toni Vänni** Terveystalosta.

Perintötekijöillä on osansa alttiuteen sairastua verenpainetautiin. Raskauskin voi laukaista korkean verenpaineen. Tällöin puhutaan gestationaalisesta hypertensiosta. Se kehittyy 20. raskausviikolla tai sen jälkeen ja korjaantuu yleensä itsestään noin puolessatoista kuukaudessa synnytyksen jälkeen.

KUIN KÄVELISI VASTATUULEEN

Kun verenpaine on koholla, sydän joutuu tekemään kovasti töitä pumpatessaan verta painetta vastaan. Pitkään jatkuva kova paine vahingoittaa ja kovettaa valtimosuonia. Seuraus voi olla karu, jopa sydäninfarkti tai aivohalvaus.

Keski-ikäisillä kohoaa yleensä ensin alapaine, sittemmin iän myötä yläpaine nousee ja alapaine voi kääntyä laskuun. Paineen nousu johtuu verisuonten seinämien jäykistymisestä, myös korkea kolesterolitaholtaan ahtauttaa suonia.

Jos nuorena on ollut alipainetta, siihen ei kannata tuudittautua enää keski-ikässä.

– Ei ole epätavallista, että etenkin nuorilla, hentorakenteisilla ja paljon urheilevilla naisilla on alhainen verenpaine. Se ei tarkoita, että paineet pysyisivät aina alhaisina, jos ja kun elintavat muuttuvat, Vänni sanoo.

PAINEEET OLISI HYVÄ TESTATA

Paineet olisi hyvä mitata viimeistään kolmekymppisenä

Verenpaineen mittaaminen on yksi työterveystarkastuksen perustutkimuksista kaiken ikäisillä.

– Jos suvussa esimerkiksi vanhemmilla on korkea kolesterolitah tai verenpainetauti, kannattaa alkaa seurailemaan paineita, sokeria ja kolesteroliarvoja jo kolmekymppisenä.

Jos kotoa löytyy verenpainemittari, Vänni vinkkaa seurata paineita aamuisin ja iltaisin.

– Kerrallaan tehdä kaksi mittausta. Jos paineet ovat hyvät heti alkuun, parin päivän seuranta riittää. Sen sijaan, jos paineet ovat koholla, kotiseuranta on hyvä tehdä viikon verran.

Satunnaiset ja yksittäiset mittaukset eivät anna riittävän hyvää kuvaa tilanteesta, sillä verenpaine vaihtelee paljon päivän aikana. Esimerkiksi liikunta ja jännittävät tilanteet nostavat verenpainetta. Niin sanottu valkotakkihypertensio lieenee tuttu hoitajille, eli myös tilanteella on merkitystä siihen, mitä mittari näyttää.

LIEVÄSTI KOHONNUTTA VERENPAINETTA VOI HOITAA KOTIKONSTEIN

Ihannetilanteessa systolinen eli yläpaine on korkeintaan 120 mmHg ja diastolinen eli alapaine 80 mmHg. Lukema alle 130/85 mmHg on kuitenkin ok tulos.

Jos perusterveen aikuisen verenpaine on lievästi koholla eli arvot ovat korkeintaan 139/89 mmHg, tilannetta voi seurata kotona. Tässä vaiheessa kannattaa tutkailla omia elintapoja, ja rukata niitä terveellisempään suuntaan. ►



KOHONNUT VERENPAIN
ON MAAILMANLAAJUISESTI
MERKITTÄVIN TERVEITÄ ELINVUOSIA
VÄHENTÄVÄ RISKITEKIJÄ!



VERENPAINELÄÄKITYS LASKEE PAINeita, MUTTA ELINTAPAMUUTOSTEN TUOMIA HYÖTYJÄ SE EI KORVAA.

– Joskus saattaa riittää jopa se, että jättää mustat karkit, Vänni sanoo ja jatkaa:

– Elintapamuutos on se ensimmäinen asia, mutta käytännössä tiedämme, että ihmismieli on heikko ja selkäranka löy-

sä, joten ei pidä arastella varata aikaa lääkärin vastaanotolle. Verenpainetaudin suhteen ongelma ei suinkaan ole ylihoitaminen, vaan päinvastoin.

LÄÄKITYSTÄ EI KANNATA PELÄTÄ

Toni Vänni painottaakin, että lääkitys kannattaa aloittaa matalalla kynnyksellä.

– Lääkitystä voi purkaa tulevaisuudessa, jos lääkityksen myötä saa elintavatkin muuttumaan hyvin.

Ennen lääkityksen aloittamista muut sairaudet suljetaan pois laboratoriotesteillä. Esimerkiksi diabetes, munuaissairaudet, munuaisvaltimoiden ahtautuminen tai lisämunuaissairaudet voivat aiheuttaa verenpaineen nousua.

Verenpainetaudissa riittää harvoin yksi lääke, tavallisesti tarvitaan kaksi tai kolme eri valmistetta. Yhdistelmällä erilaisia vaikuttavia aineita saadaan parempi teho vähemmällä haittavaikutuksilla sen sijaan, että jos vain nostettaisiin yhden valmisteen annostusta.

Verenpainelääkkeet ovat yleensä hyvin siedettyjä ja joskus yhdellä iskulla saa kaksi kärpästä. Riskejäkin on, esimerkiksi beetasalpaajat voivat pahentaa astmaa, toisaalta taas ne tekevät sekä verenpaine- että sepelvaltimotautiin. ACE:n -estäjät ja angiotensiinireseptorin salpaajat sopivat diabetesta tai sydämen vajaatoimintaa sairastaville. Kalsiumkanavan salpaajat toimivat myös angina pectoris -potilaille. Nesteenpoistolääkkeitä suositellaan etenkin iäkkäille.

– Eräs lääkärikollegani vitsaili taannoin, että jos vesijohdovedessä olisi vähän aspiriinia, kolesterolilääkettä ja verenpainelääkettä, niin ihmiset pysyisivät terveempinä, Vänni naurattaa. ■

Elintavat ensimmäisenä syyniin

- Tupakointi kannattaa lopettaa heti.
- Suolan vähentäminen on terveysteko. Suomalaiset naiset syövät suolaa keskimäärin 6,1 g ja miehet 8,4 g päivässä. 80 % tulee elintarvikkeisiin valmistusvaiheessa lisätystä suolasta. Jos suolan määrää onnistuu vähentämään 5 grammaan päivässä, yläpaine laskee keskimäärin 6 ja alapaine 4 pykälää.
- Myös runsas lakritsin, alkoholin tai tulehduskipulääkkeiden käyttö nostaa verenpainetta.
- Enemmän kuitupitoista ruokaa ja vähemmän valkoisia jauhoja! Täysjyvää saa leivästä, muroista ja muista hiutaleista.
- Kaliumin ja magnesiumin saantiin kannattaa kiinnittää huomiota, kaliumia saa muun muassa vihanneksista, hedelmistä ja kasviksista. Magnesiumia saa esimerkiksi viljavalmisteista, kasviksista, kahvista ja maitotuotteista.
- Liikuntaa laskee verenpainetta. Minimissään reipasta kävelyä tai muuta vastaavaa kestävyysliikuntaa vähintään puoli tuntia päivässä.
- Ylipaino on merkittävä riskitekijä, etenkin, jos rasvaa on kertynyt vyötärölle, joten painon pudottaminen on suositeltavaa.

LÄHTEET: KOHONNUT VERENPAINE, KÄYPÄ HOITO -SUOSITUS, KOHONNUT VERENPAINE (VERENPAINETAUTI), LÄÄKÄRIKIRJA DUODECIM, SYDÄNLIITTO SYDAN.FI

SUPERLEHTI.FI

Aina uusia uutisia hoitoalan ammattilaiselle.

Matala varastorauta on naisten ongelma – alhainen ferritiini aiheuttaa monenlaisia oireita

Rauta on tuike tarpeellinen kaikille. Se varastoituu kehoon ferritiininä. Liian alhainen ferritiini voi aiheuttaa oireita väsymyksestä alkuun. Jos tilanne



Uhkailua, kiristystä, lahjontaa – Hoitajien lakkoa yritetään murtaa harvinaisen härskesti

SuPer ja muut hoitajaliitot julistivat yleislakkoja. Sen jälkeen kun useat työnantajat ovat tienneet puuttua liittojen työtaisteluihin kyseenalaisin keinoin.

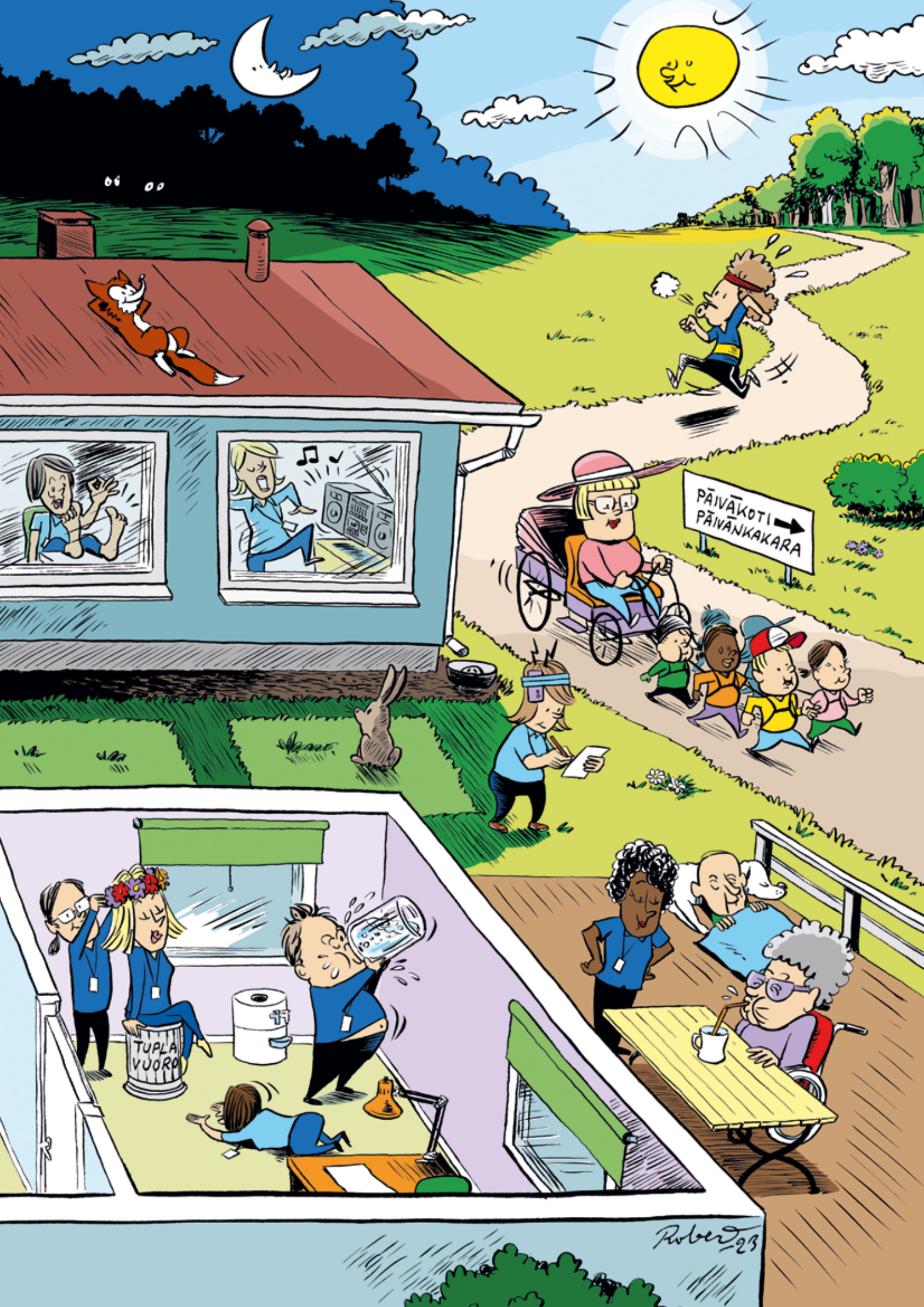


Hyvinvointialueilla työskentelevät hoitajat saavat historiallisen suuret palkankorotukset – koskettavat myös kuntien varhaiskasvatusta henkilöstöä

Hoitajaliitot ja työnantajat ovat päässeet sopuun julkisen sektorin tämän ja ensi vuoden palkankorotuksista. Yleiskorotuksen ja



Lähihoitajan oma lehti verkossa!



Robert 23

HOITAJIEN PARHAAT NIKSIT

KOONNUT **SAIJA KIVIMÄKI** KUVITUS **ROBERT OTTOSSON**

Kikkakolmoset ja vinkkiviitoiset ovat arjen viisautta, jotka saavat hommat luistamaan. Käsillä oleva pulma ratkeaa, työ luistaa ja turhautuminen vähenee siksi koska siinä on niksi.

TUPLAAJALLE TAUKOJA

Ympäri vuorokautisessa hoivapaikassa pidämme tupla-vuoron tekijää kuin kukkaa kämmenellä. Hänelle annetaan enemmän taukoja, jos vain on mahdollista.

Leena

JALAT YLÖS

Otan työkengät pois jaloista ja nosta jalat tuolin päälle. Muutamakin minuutta auttaa, jos jaloissa alkaa tuntua väsymys. Juominen pitää aineenvaihdunnan liikkeellä. Välillä joudun turvautumaan energiajuomiin. Myös proteiini-rahka auttaa mielestäni pysymään virkeänä. Kahvi puolestaan on huono piristäjä, vaikka toisin luullaan.

Satu

VALVOJA VIRKEÄNÄ

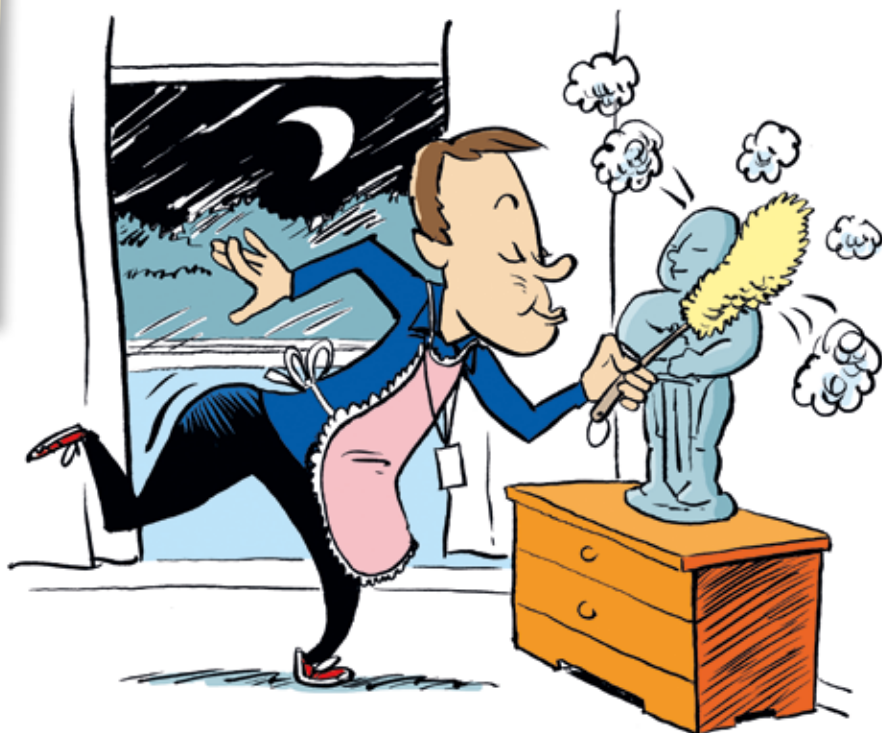
Yövuorossa kaikenlainen touhuaminen pitää virkeänä, esimerkiksi siivoaminen. Samalla voi kuunnella radiota ja filistellä hyvien biisien tahdissa.

Hilla

VETTÄ JA VIRKISTÄVÄÄ ILMAA

Valmistaudun yövuoroon nukkumalla hieman ennen vuoron alkua, mutta aina se ei onnistu. Pysin kuitenkin lepäämään ja pitämään silmiäni kiinni, vaikken nukkuisikaan. Yövuorossa on tullut tavaksi virkistävän kivennäisveden juominen ja parvekkeella tauolla raittiin ilman nauttiminen.

Auli





MITÄ PUSSUKASTA LÖYTYY?

Olen töissä päiväkodissa ja kuljetan kännykkää itse tekemässäni pienessä pussukassa. Siinä kulkeutuvat nenäliinapaketti, pieni muistivihko ja kynä. Talvipussukka on virkattu villalangasta, kesäpussukka ommeltu kanakaasta.

Taina

ANNA SEN SOIDA

Muistisairaana kadoksissa olevan huomion voi tavoittaa musiikilla.

Sari

VALOT PÄÄLLE

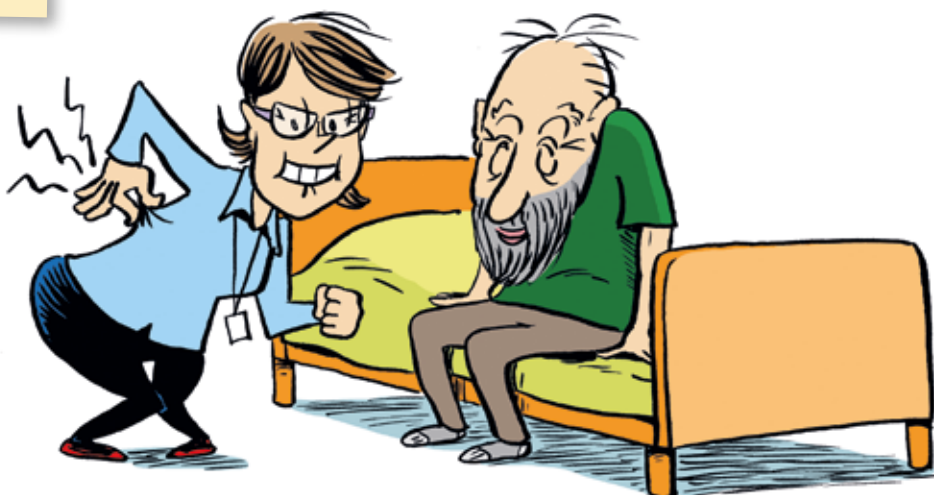
Aivoja voi hämätä pysymään yövuorossa pirteänä käytävän täydellä valaisuksella. Kun potilashuoneiden ovet ovat kiinni, hekään eivät tästä häiriinny. Kamalaa on, jos yökkökaveri haluaa himmentää valot. Omatkin aivot siirtyvät välittömästi lepotilaan.

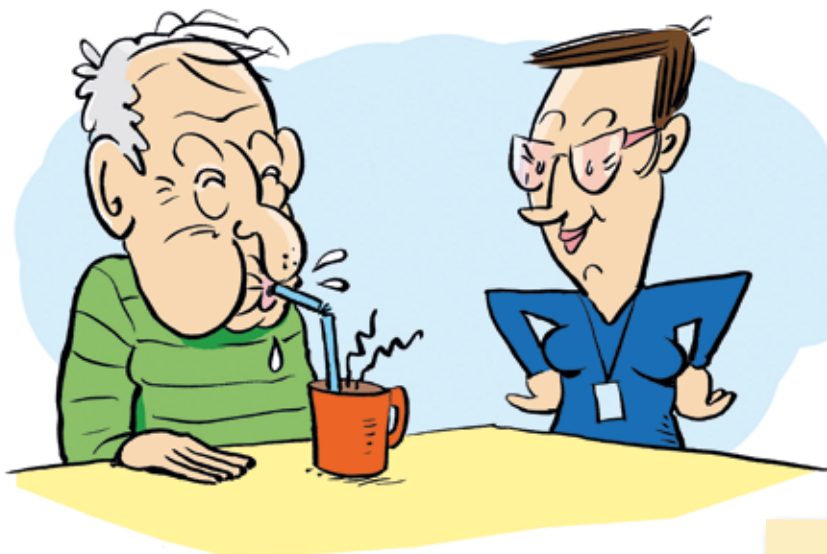
Sari

NIPISTÄ!

Minulla on lyhyt muisti ja se herpaantuu herkästi asiakkaan kanssa rupatellessa. Niinpä olen keksinyt muistilaastaria laittaessani nipistää tai raapaista itsessäni sitä kohtaa, johon muistilaastari seuraavaksi laitetaan. Tämän jälkeen muistan, vaikka menisi hetki ennen kuin laitan laastarin paikalleen.

Mari





OTA PILLI AVUKSI

Tämä on ehkä enemmän vinkki asiakkaalle kuin hoitajalle, mutta pilli on kätevä apuväline. Jos kädet tärisevät tai koordinaatio ei pelaa, vanhuuden tai vaikkapa vammaisuuden takia, mitä tahansa juomaa voi juoda pillillä, myös kahvia tai teetä.

Koistinen

HAKANEULASTA ON MONEKSI

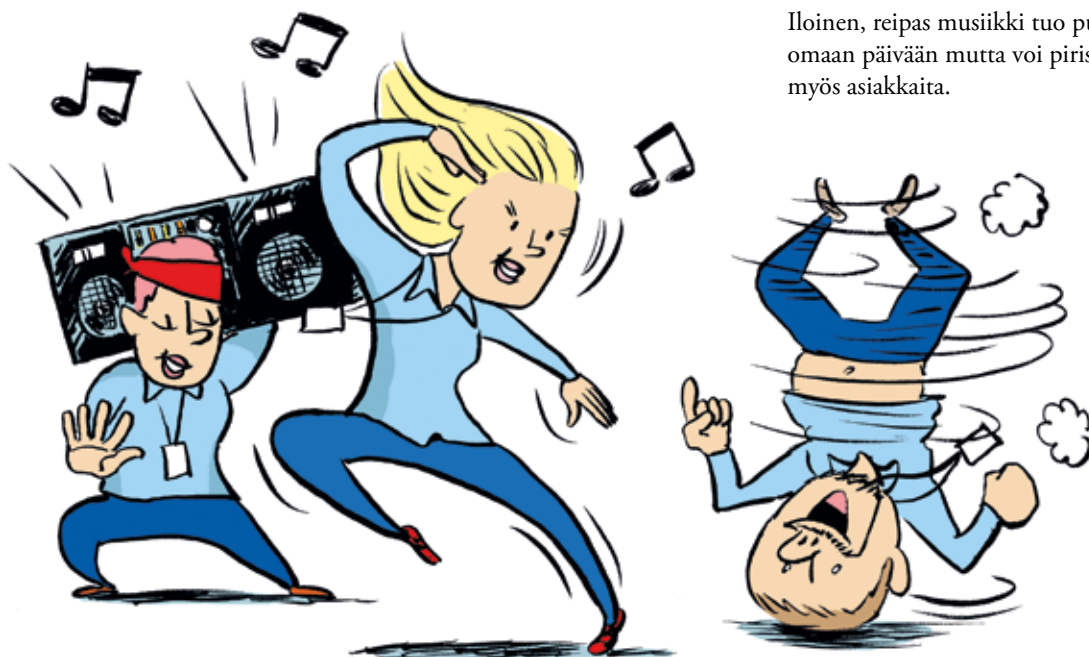
Avainkaulanauha kannattaa kiinnittää hakaneulalla taskuun kiinni, ettei se kumarrellessa tipu esimerkiksi vesan lattialle. Yöks. SuPerin lyhennettävät jousinauhat on parhaat tähän tarkoitukseen!

Lyyrinen

MUISTIN TUEKSI

Itselleni paras niksi on pieni, ohut mutta tärkeä ruutuvihko taskussa. Siihen saa kirjoitettua kaikki tärkeät ja uudet asiat muistiin, toimenpiteet, avustukset, instrumentit ja niin edelleen. Harvemmin tarvittavat tiedot on helppo luntata vihkosta. Tärkeät puhelinnumerot ja näyttöiden tilausnumerot saa pikavauhtia kaivettua esiin vihkosta.

Ritva



MUSIIKIN TAHTIIN

Iloinen, reipas musiikki tuo puhtia omaan päivään mutta voi piristää myös asiakkaita.

Pepe

SuPer-lehti kysyi lukijoiltaan, millaisia niksejä he käyttävät työssään. Kiitos kaikille niksinsä somessa tai sähköpostissa jakaneille! Niksinikkareiden kesken arvottiin KissKissin puuvillaiset Rantu-nilkkasukat ja 32 euron lahjakortin, jolla voittaja saa valita itselleen sopivat printti-sukkahousut. Tällä kertaa onnettaren suosiossa olivat **Mari Pieksämäeltä** ja **Taina Porista**.

MITÄ OLEN OPPINUT ASIAKKAILTA

Hoitajat saavat ihmisläheisessä työssään uusia oivalluksia ja elämäntuntemuksia asiakkailtaan. Neljä lähihoitajaa kertoo, mitä he ovat oppineet uransa aikana.

"Hyväksyn elämän sellaisena kuin se tulee"

Marja-Liisa Heikkuri, Hirosenkoti, Oulu

"Olen luonteeltani eläväinen ja puhelias, mutta vanhustyössä olen oppinut kiireestä huolimatta pysähtymään ja olemaan aidosti läsnä. Vanhusten elämä on hitaampaa ja rauhallisempaa kuin meidän nuorempien. He ovat myös sukupolvea, joiden elämänrytmi ei ole ollut niin kiireinen.

Olen oppinut työssäni, että asiat tulevat hoidetuksi ilman suurta vauhtia. Nuorempana yritin saada mahdollisimman paljon aikaiseksi. Nykyään saatan istahda sängyn reunalle ja keskustelen ensin ihan arkisista asioista. Vasta sitten tehdään aamu- tai iltatoimet. Vapaa-ajalla oma nopea rytmini tulee edelleen esiin.

Yli kolmenkymmenen vuoden työurani vanhusten parissa on opettanut minut hyväksymään elämän sellaisena kuin se tulee. Ehdottomuus on karissut. Näen asiat laajemmin kuin nuorena hoitajana. Hyväksyn erilaisuutta. Ihan niin kuin me kaikki, jokainen ikäihminen on oma persoonansa.

Myös me hoitajat saamme olla sellaisia kuin olemme. Muistutan tästä asiasta opiskelijoita. Jos yrität esittää jotain muuta kuin olet, vanhukset ja muutkin aistivat epäaitouden. Ammatillisuus ei tarkoita oman persoonansa piilottamista. Aitous tulee esiin myös työni ulkopuolella. Uskallan olla oma itseni.

Vanhustyössä kuolemasta tulee luonnollinen asia. Ikävä jää niille, jotka jäävät tänne, mutta heidän elämänsä jatkuu. Syntyy uusia vauvoja, uusia sukupolvia. Tulemme ja lähdemme pois. Syntymä ja kuolema ovat molemmat osa elämää. Vanhukset ovat levollisia, vaikka aikaa ei olisi paljon jäljellä. He hyväksyvät elämän rajallisuuden. Moni odottaa pois pääsyä. Kuolevan vierellä ei tarvita välttämättä sanoja. Läsnäolo, kosketus ja kädestä kiinni pitäminen riittävät."

TEKSTI **MINNA LYHTY**
KUVA **PETTERI LÖPPÖNEN**





"Työ on tuonut pitkäjänteisyyttä omaankin elämäni"

Soile Tanskanen

Joensuun päihdepalvelus-
keskus, Siun Sote

"Olen työskennellyt päihde- ja mielen-terveyspuolella vuodesta 2006. Ensimmäisenä mieleen tulee, että olen op-
pinut asiakkailta kärsivällisyyttä. Olen
itse aika tulinen luonne ja kaiken pi-
täisi tapahtua nopeasti. Moni katkol-
le tuleva asiakas haluaisi heti seuraa-
vana päivänä kuntoutukseen, ja hei-
tä joutuu toppuuttelemaan, että ensin
hoidetaan vieroitusoireet maltillisesti,
jonka jälkeen mietitään laituskuntou-
tuksen tarvetta. Huumeista vieroitta-
minen kestää noin kaksi viikkoa. Toiset
toipuvat nopeammin, toiset hitaam-
min. Fyysiset oireet menevät nopeam-
min ohi, sen jälkeen psyykkiset oireet
alkavat nostaa päätään.

Uskon, että työ on tuonut pitkäjän-
teisyyttä myös omaan elämäni. Tällä
hetkellä kärsivällisyyttäni koettelee ta-
kapihan vanha terassi. Sitä puretaan,
ja poikani sanoi, että kestää pari viik-
koa ennen kuin hän pääsee laittamaan
uutta. Onneksi on luvattu vesisateita,
se helpottaa vähän.

Kun työkaverini kuulevat tämän, he al-
kavat taatusti nauraa. Aikoinaan Utran
kuntoutumisyksikössä varoiteltiin, et-
tä Soile voi tulla kulman takaa. Se oli
rakkaudellinen läppä, olen ikäni tottu-
nut liikkumaan vähän vauhdikkaam-
min. Edelleenkin en töissä aina mal-
ta odottaa apua vaan teen asiat her-
kästi itse."

TEKSTI **SAIJA KIVIMÄKI**

KUVA **RIIKA HURRI**



"Nauti myös eteen tulevista kuralammikoista!"

Marjo Viitalahti,
Reijolan päiväkoti,
Joensuu

"Olen työskennellyt varhaiskasvatuksessa 2007 alkaen vakituisesti, sitä ennen olin muun muassa terveyskeskuksen vuodeosastolla.

Olen oppinut lapsilta paljon! Tärkein oppi taitaa kuitenkin olla se, että elä tässä hetkessä, älä murehdi aiemmin tapahtunutta tai stressaa huomista.

Me aikuiset helposti märehdimme, jos joku asia ei mennyt ihan nappiin ja pohdimme etukäteen, miten huomenna pärjätään.

Töissä tämä oppi näkyy siinä, että en murehdi etukäteen seuraavaa päivää ja sitä, miten pärjätään, vaan luotan, että meille tulevat sijaiset ovat ammattilaisia.

Lasten kanssa olen valmis joustamaan suunnitellusta toiminnasta, jos jotain mielenkiintoisempaa tulee eteen. Jos olen suunnitellut kuvabingon, mutta pihalla onkin sateen jäljiltä mahtava kuralammikko, niin voimme jäädä siihen. Todennäköisesti rapakon äärellä syntyy yhtä lailla tarinaa kuin bingon parissa. Varhaiskasvatuksen laatu pitää toki täytyä, mutta ei se ole yhdestä kuvabingosta kiinni, eikä aikuisten tarvitse aina olla se, joka päättää."

TEKSTI **MARI FRISK**
KUVA **RIIKKA HURRI**

"Olen oppinut arvostamaan herkkyyttä"

Suvi Leinonen, ympärivuorokautinen vammaisyksikkö Nevakoti, Jyväskylä

"Vaihdoin vuonna 2016 työni rakennus-
alalla lähihoitajan työhön. Nykyään työ-
ni ei ole vain fyysisesti kuormittavaa,
vaan se vaatii myös henkisiä voima-
varoja. Työpaikkani on 20–70-vuotiai-
den, kehitysvammaisten ja autis-
mikirjon asukkaiden koti. Opin
heiltä jatkuvasti paljon, sillä
asukkaat antavat palautetta
tässä työssä heti ja suoraan.

Tärkein saamani oppi on, että jokai-
nen meistä on eri tavalla herkkä. Koska
kaikki asukkaat eivät pysty kommuni-
koimaan puheella, olen oppinut kuun-
telemaan ja katselemaan eleitä ja il-
meitä. Teenkin työni koko ajan tark-
kaillen ja huomioiden niissä tapahtuvia
muutoksia. Aistiherkälle ihmiselle esi-
merkiksi sähköhammasharjan surina,
liian suuriksi pilkotut vihannekset, jat-
kuva meteli, suihkussa käynti tai tuu-
li voivat aiheuttaa kipuaistimuksen, ah-
distusta, kärsimystä tai tilanteen, jos-
ta ei pääse eteenpäin ilman, että asiaa
pyritään mahdollisuuksien mukaan jol-
lakin tavalla muuttamaan.

Toisaalta olen oppinut tarkkailemaan
myös ilon ja onnellisuuden tunteita.
Kun eräs asukas tarttuu käteeni ja läis-

käyttää sillä otsaansa se tarkoittaa, et-
tä hän on onnellinen. En ymmärtäi-
si elettä, jos en olisi seurannut hänen
toimintaansa ja antanut asukka-
an ker-
toa minulle elein, mitä hän tarkoittaa.
Hyvin pienet asiat voivat tuoda asuk-
kaille hyvää mieltä, yleensä ne ovat
yhdessä vietettyjä hetkiä, jotka saatta-
vat hoitajalle tuntua aivan arkipäiväi-
siltä. Esimerkiksi television katselu yh-
dessä voi tuoda asukkaalle paljon ilon
tunteita.

Ajattelen, että tämä työ on laajentanut
ajatusmaailmaani, auttanut minua ym-
märtämään ihmisyyttä ja sen uskoma-
tonta moninaisuutta.

Kun olen keskittynyt kuuntelemaan
herkkyyttä, huomaan sen myös itses-
säni. Huomioin omat aistiärsykkeeni ja
kuormitukseni ja annan itselleni aikaa
levätä ja palautua. Haluan olla itseäni
kohtaan samalla tavalla kärsivällinen ja
tarkkaavainen, kuin olen muille työpai-
kallani."

TEKSTI JENNA PARMALA
KUVA HANNA-KAISA HÄMÄLÄINEN



TYÖNOHJAUS VOI EHKÄISTÄ MYÖTÄTUNTOUPUMUSTA

TEKSTI MARI FRISK KUVAT SAMI PELTONIEMI

Lähihoitaja ja työnohjaaja Kerstin Brorsin työhön kuuluu paljon kohtaamisia niin potilaiden, omaisten kuin kollegojenkin kanssa. Avainasemassa ovat taidot kuunnella ja antaa toivoa.

Vöyrläinen **Kerstin Brors** tekee Vaasan keskussairaalassa kolmivuorotyötä syöpä- ja veritautien osastolla.

– Osastomme on lähihoitajille siinä mielessä hyvä työpaikka, että saamme osallistua kaikkeen. Hierarkia on matala ja yhteistyö lähi- ja sairaanhoitajien välillä toimii hyvin. Jaamme lääkkeitä, annamme subkutaanisia injektioita ja osallistumme toimenpiteisiin. Lähihoitaja saa tehdä kaikkea, mitä hänelle kuuluu ja omaa osaamistaan on mahdollista hyödyntää.

Toimenpiteiden lisäksi myös kommunikointi potilaiden ja heidän omaistensa kanssa on avainasemassa.

– Aktiivisessa hoidossa oleviin pyrin aina valaamaan toivoa siitä, että hoidot auttavat. Elämänsä loppuvaiheessa olevalle on tärkeää tietää, että hän saa poistua rauhallisesti ja kivuttomasti.

Toisinaan keskustelut menevät hyvinkin syvälle. Ja juuri niissä keskusteluissa Kerstin kokee olevansa omassa elementissään – samoin kuin roolis-

saan työnohjaajana. Voimavarakeskeisen työnohjaajan koulutukseen Kerstin hakeutui, sillä hän on aina ollut kiinnostunut mielen hyvinvoinnista.

TYÖNOHJAAJA KUUNTELEE JA KYSYY

Vaasan keskussairaalassa on kymmenen työnohjaajaa. He tulevat eri ammattialalta, moni on hoitaja.

– Toivon, että uusi työnantajamme, Pohjanmaan hyvinvointialue, kehittäisi työnohjausta entisestään, sille todellakin on tarvetta.

Ohjattaviaan Kerstin tapaa kahden kesken ja ryhmätapaamisissa. Ryhmän kokoonpano saattaa vaihdella kokoon-
tumiskertojen välillä. Hän tekee myös tiimikohtaista työnohjausta, jos työyhteisössä on konflikteja tai sitä on kohdannut kriisi.

Lähimpiä kollegoitaan ja esihenkilöitään Kerstin ei ohjaa.

Työnohjaajan tärkeimpinä vaatimuksina Kerstin pitää paitsi aitoa kiinnostusta ihmisiä kohtaan, taitoa kuunnella ja kysyä. Kynneleitäkään ei saa ka-

vahtaa, ohjaajan itsetuntemus ja keinot vahvistaa omaa jaksamistaan pitää olla kunnossa.

– Työnohjaaja ei anna vastauksia tai neuvoja. En myöskään voi puuttua siihen, miten työ on organisoitu. Roolini on kuunnella, kysyä ja kannustaa, auttaa ihmistä löytämään omat vastauksensa ja voimavaransa ja tukea jaksamisen kanssa.

KÄYNNEILLÄ EI KIRJATA MERKINTÖJÄ

Ohjattavat tulevat henkilöstöosaston kautta. Henkilökunta voi itse pyytää työnohjausta, toisinaan aloite siihen tulee esihenkilöltä esimerkiksi kehityskeskustelussa.

– Suosittelen vähintään viittä puolen-
toista tunnin kertaa. Vaasan keskussairaalassa henkilökunnalla on oikeus kahden vuoden mittaiseen työnohjaukseen.

Työnohjauksesta allekirjoitetaan sopimus, mutta puhutuista asioista ei jää merkintöjä. Kerstin onkin kuullut monelta ohjattavaltaan, että se on madaltanut kynnystä tulla hänen pakeilleen.

– Minua koskee vaitiolo- muttei dokumentointi- tai raportointivelvollisuus. Missään tietokannassa ei siis näy tietoja siitä, mitä olemme puhuneet. ►

"TYÖNOHJAAJA EI ANNA VASTAUKSIA TAI NEUVOJA."

Kerstin Brors, 57, Vöyri

- Valmistui lähihoitajaksi vuonna 2003, työskenteli aiemmin lääkäriasemalla sihteerinä.
- Työskentelee Vaasan keskussairaalassa syöpä- ja veritautien osastolla lähihoitajana ja toimii työnohjaajana työpaikallaan. Työskentelee työn ohella sivutoimisena yrittäjänä.
- Suoritti Suomen työnohjaajatyön voimavarakeskeisen työnohjaajan 2,5-vuotisen koulutuksen, valmistui vuonna 2021. Koulutautunut myös mentaalivalmentajaksi.
- Vapaa-aikaa Kerstin viettää perheen ja ystävien parissa. Hän liikkuu luonnossa ja mökkeilee.



"HOITAJILLA ON PALJON EETTISTÄ STRESSIÄ."



Kerstin korostaa, että hän ei ole psykoterapeutti ja jos keskusteluissa tulee ilmi vakavia ongelmia, hän ottaa ohjattavan kanssa puheeksi työterveyshuollon.

STRESSI TUO TYÖNOHJAUKSEEN

Kerstin kertoo, että stressi on yksi yleisimmistä syistä hakeutua työnohjaukseen.

– Hoitajilla on paljon eettistä stressiä, joka syntyy siitä, että ei pysty tekemään työtään niin hyvin kuin haluaa. Ylimoitettut vaatimukset voivat tulla työnantajalta, mutta myös ihmisellä itsellään voi olla kovat vaatimukset itseään kohtaan.

Kerstin on työnohjaajana huomannut, että organisaatiomuutokset tuottavat ihmisille paitsi epävarmuutta, myös suoranaista surua.

– Organisaatiomuutoksissa henkilökunnalla on hyvin vähän, jos ollenkaan, valtaa vaikuttaa. Sitä joko putoaa tai pysyy mukana. Myös lisääntyvä tietotekniikka ja kirjaamisen tarve kuormittavat. Hoitajia kuormittavat lisäksi

siirrot osastolta toiselle, yksi vuoro voi olla neurologisten potilaiden parissa ja seuraava vastaleikattujen.

ENSIN KILTTI ITSELLEEN

Yksi työnohjauksen tavoitteista on työhyvinvoinnin lisääminen, mutta joskus voi käydä niin, että keskusteluissa ohjattavalle kirkastuu, että hän ei halua jatkaa nykyisessä tehtävässään tai työpaikassaan.

Kerstin ei koe niitä päätöksiä suinkaan epäonnistumisina. Se, että ihminen saa voimia tehdä päätöksiä, ovat ne sitten mitä tahansa, on aina hyvä asia.

– Moni hoitaja kokee myötätunto-uupumista ja jaksaminen on tiukilla niin potilaiden kuin kollegojen kanssa. Työnohjaus voi ennalta ehkäistä uupumusta ja jopa masennusta, kun työnohjaaja kuuntelee arvottomatta ohjaajan ajatuksia ja tunteita.

Kerstin uskoo, että ihmisen pitää ensin olla kiltti itselleen, vasta sitten voi olla sitä aidosti muille.

Mitä työnohjaus on?

- Työnohjauksessa keskustellaan avoimesti ja luottamuksellisesti omaan työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista ja kokemuksista koulutetun ohjaajan avulla.
- Työnohjaukselle asetetaan tavoitteet ja sen tuloksellisuutta seurataan.
- Tavoitteina voi olla esimerkiksi selkiyttää tavoitteita ja rooleja, sujuvoittaa työskentelyä, lisätä muutосkykyä ja oppimista.
- Sopii kaikille, jotka haluavat oppia ja kehittyä työssään.
- Luottamuksellista ja jokainen voi päättää itse, miten avoimesti asioista kertoo.
- Ohjaaja ei anna neuvoja ohjattaville, vaan auttaa kysymyksillään ohjattavia tekemään ratkaisuja.

LÄHDE: SUOMEN TYÖNOHJAAJAT RY

– Jokaisen kannattaa opetella empatiaa itseään kohtaan ja muistaa, että kaikki ajatukset ovat sallittuja. Itselleen pitää sallia hemmottelua, se voi olla esimerkiksi omaa aikaa, hyvää ja terveellistä ruokaa tai hieronnassa käymistä.

HENGITYSHARJOITUKSET JA KIRJEET AUTTAVAT JAKSAMAAN

Kerstinin mukaan taipumus jäädä kiinni ajatuksiin ja reaktioihin lisää stressiä.

– Ehkäisen omaa stressiäni hengitysharjoituksilla ja teen niitä myös työnohjattavien kanssa, jos he haluavat. Hengitysharjoitukset rauhoittavat parasympaattista hermostoa, joten mieli ja keho eivät ajaudu ylikierteille.

Kerstin kirjoittaa myös kirjeitä ystävilleen.

– Se on minulle luonteva tapaa purkaa ajatuksiani.

Työnohjaajana Kerstin aloittaa tapaamiset yleensä kysymällä ohjattaval-

taan, millä tasolla hänen jaksamisensa on, asteikolla nollasta kymmeneen.

– Sitten jatkamme sen perusteella, mitä ihminen vastaa. Minun roolini on kysyä ja kuunnella, jotta ohjattava tunnistaa omat ajatuksensa ja tunteensa. Siitä löytyy sitten pikkuhiljaa uusia näkökulmia ja asenteita. Luonani saa puhua avoimesti siitä, mikä stressaa, tekee surulliseksi tai jopa ilkeäksi.

Tapaamisessa jutellaan myös peloista, voimavaroista ja siitä, miten ne näkyvät töissä.

– Ihminen on kokonaisuus, työasiat vaikuttavat vapaa-aikaan ja päinvaltoin, joten keskustelujen ei tarvitse pysyä vain työssä, voimme yhtä hyvin puhua perheestä. Ohjattava valitsee aina sen, mistä puhumme ja kuinka avoin hän haluaa olla. ■



Kerstinin kysymyspatteristo

- Mitä haluat säilyttää työssäsi tai muutoksen keskellä?
- Mitä pelkää?
- Mitä sinä tuot työyhteisöön?
- Saatko tunnustusta ja tulet kuulluksi?
- Miten haluat tulla kohdatuksi?
- Mitä ammatillisuus tarkoittaa sinulle?
- Mihin sinä voit vaikuttaa työssäsi? Millä keinoilla?
- Millaisia tunteita ja tuntemuksia sinussa herää ennen ja jälkeen työvuoron?
- Mitkä asiat ovat ongelmallisia sinulle työyhteisössäsi?
- Voisiko ongelmissa piillä jotain muuta kuin mitä nyt kerrot?
- Miten palaudut työstä vapaa-ajallasi?
- Miten näet tulevaisuutesi?
- Oletko ajatellut, että tämä kriisi voisi antaa sinulle uusia voimia ja mahdollisuuksia?
- Mikä tai mitkä asiat tuovat sinulle turvallisuuden tunteen töissä ja vapaalla?



IHANA, KAMALA TYÖPAIKKAROMANSSI

TEKSTI MARI FRISK KUVITUS MATTI WESTERLUND

Työpaikoilla ihastutaan ja rakastutaan siinä, missä muissakin yhteisöissä. Työpaikkaromanssi on ihana asia, mutta se voi herättää ristiriitaisia tunteita niin ihastujissa itsessään kuin kollegoissa.

On monen tekijän summa, ke-
neen ihastuu ja missä kohtaa
”sen oikean.” Joskus hän voi
kopistella vastaan työpaikan
käytävällä.

Työpaikkaromansseihin
liittyy kuitenkin joitakin erityispiirtei-
tä. Omia ihastumisen motiiveja on hy-
vä pysähtyä tarkastelemaan ennen kuin
ryhtyy tunteista tekoihin – etenkin jos
ihastuksen kohde on oma pomo tai
potilas tai jos ihastumisen huumaa on
kuin lääkettä työstä kumpuaviin epä-
varmuuden tun-
teisiin.

– Tiivis työyhteisö voi olla kupla, jossa muu maailma unohtuu. Joskus kuplan sisälle syntyy jotain erityistä, kuten ihastumisia, luonnehtii psykologi **Jaana Mäntykoski**. Hän työskentelee muun muassa Väestöliiton Terapiapalveluissa.

– Jos työssä on paljon epävarmuutta ja vuorot pitkiä, on toki luonnollista hakea tukea ympärillä olevista. Toisinaan myös tällainen turvattomuus voi johtaa romanttiseen kiintymykseen, Mäntykoski jatkaa.

PARISUHDE VOI OLLA MYÖS TYÖSUOJELULLINEN ASIA

”Niillä on suhde, ne vain kinastelevat työvuoroissa.” ”Olen mieheni kanssa

samassa työpaikassa ja meitä on ruvettu kiusaamaan suhteemme takia.”

SuPerin edunvalvontaa tulee aika ajoin yhteydenottoja työpaikkaromansseista.

– Tavallisesti nämä puhelut liittyvät työsuojelullisiin asioihin, sopimus-
edunvalvonnan asiantuntija **Niina Laitinen** kertoo.

Tehdään yksi asia selväksi heti: työpaikkaromanssi kollegan tai edes esihenkilön tai alaisen kanssa ei ole juridisesti pätevä syy irtisanomiselle tai varoitukselle. Potilaan kanssa heilastellessa voidaan olla tapauskohtaisesti harmaalla alueella.

– Työnantaja ei saa kieltää työpaikkaromansseja irtisanomisen uhalla tai sanella, miten kukakin vapaa-aikaansa viettää, Laitinen painottaa.

Sen sijaan työnantaja voi puuttua siihen, että parisuhde aiheuttaa ongelmia työyhteisössä.

– Työnantajalla on oikeus siirtää työntekijä vastaaviin tehtäviin toiseen yksikköön tai tiimiin, jos työsopimuksessa ei ole sovittu, että työ tehdään tiettyssä toimipisteessä.

Niina Laitinen uskoo ja luottaa, että järkevät ihmiset tietävät itsekin, pysyvätkö he jatkamaan pariskuntana samassa työpaikassa vai eivät.

Kaikki työkaveriin ihastumiset eivät toki johda hääkellojen kuminaan.

– Työpaikoilla on myös satunnaisia suhteita. Niihin pätee sama kaava: niin kauan kuin suhteet eivät häiritse työntekoa, ei niihin tarvitse puuttua.

Paitsi parisuhteita ja molemmin puolin roihuavaa ihastusta ja intohimoa, on työpaikoilla valitettavasti myös seksuaalista häirintää.

– Meille tulee jonkin verran yhteydenottoja seksuaalisesta häirinnästä. Ikävä kyllä työpaikoilla ei vielä osata puuttua siihen riittävästi. Jostain syystä myös häirintää pidetään yksityiselämän asiana, vaikka se tapahtuisi työpaikalla.

KINKKINEN TILANNE

Esihenkilön ja alaisen ammatilliseen suhteen liittyy jo lähtökohtaisesti epätasaisesti jakautunutta valtaa ja vaikutusmahdollisuuksia.

– Joissakin ihmisissä on sellainen asetus, että kumppanissa kiinnostavat juuri valta, auktoriteetti ja sosiaalinen asema. Tämä selittää osittain sitä, että toiset ihastuvat esihenkilöihin, Mäntykoski kertoo.

Esihenkilön ja alaisen suhde herättää yleensä ristiriitaisia tunteita koko työporukassa. Samaan aikaan sitä voi olla onnellinen, että kaksi ihmistä on löytänyt toisensa, mutta toisaalta pelkää, että ”pomon sydänpäpynen” saa erityiskohtelua ja etuoikeuksia. ►



– Tällaisessa tilanteessa voi herätä myös mustasukkaisuutta, sillä ihmiset yleensä kaipaavat esihenkilöltään erityishuomiota, siis ei-romanttisessa mielessä, Mäntykoski sanoo.

RAKKAUS VOI OLLA SOKEA

Vaaleanpunaisten linssien läpi maailmaa katsovan vastarakastuneen voi olla vaikea ymmärtää, miksi oma, maailman ihanin suhde herättää luottamuspulaa työkavereissa.

Mäntykosken mukaan pariskunta voi itse vaikuttaa siihen, miten heidän suhteeseensa suhtaudutaan.

– Tunteet vaikuttavat aina niin päätöksentekoon kuin toimintaan, vaikka kuinka kuvittelisi olevansa rationaalinen. Ihastuksen huumassa voi käydä niin, että ei osaakaan huomioida, millä parisuhdekuplan ulkopuolelle jääneistä kollegoista tuntuu. Yhteisö hyväksyy suhteen nopeammin, jos pariskunta huomioi muut työkaverit.

KOTI JA TYÖ KIIHOUTUVAT YHTEEN

Yksityiselämä vaikuttaa voimakkaasti työkykyyn. Aamupalapöydässä käyty nahistelu voi olla aistittavissa vielä yhteisessä aamupalaverissa.

– Jos kotona on vaikeita tilanteita, alkavat energiat työpaikallakin laskea. Niin käy, vaikka kumppani ei olisikaan samassa työpaikassa, Mäntykoski muistuttaa.

Pomon ja alaisen parisuhteessa on lisäksi myös se riski, että työpaikan roolit voivat jäädä päälle kotioloissa.

– On tärkeä pohtia, miten tällaisessa suhteessa työpaikan hierarkia saadaan purettua kotona, Mäntykoski painottaa.

Työstressi voi tuplaantua, jos pariskunnan molemmat osapuolet ovat samassa työpaikassa, ovatpa he missä asemassa tahansa toisiinsa nähden.

– Työasioista puhuminen kotona liittyy monesti siihen, että tarjolla ei ole työnohjausta. Kyse ei ole siitä, että ihminen haluaisi juuruta kollegoistaan, vaan valitus on pikemminkin oman stressin purkamista. Samassa työpaikassa olevan pariskunnan voi olla haastavaa ottaa riittävästi psykologista etäisyyttä työhön, Mäntykoski sanoo.

AVOINTA KESKUSTELUA

Se, missä vaiheessa suhteesta on hyvä kertoa, riippuu siitä, miten hyvin tunnetaan kollegoita.

Saako olla parisuhteessa potilaan kanssa?

Jos hoitosuhde kehittyy seurustelu-, ystävyys- tai muuksi ei-ammattilliseksi suhteeksi, edellytetään ammattihenkilöltä tilanteissa erittäin suurta pidättyvyyttä ja tahdikkautta.

Ammattilaisen eettisenä velvollisuutena on tunnistaa ajoissa omaa ammatillista rooliaan uhkaavat seikat sekä suojata hoitosuhde roolirajojen ylitykseltä. Tämä ei tarkoita sitä, etteivätkö aikuiset saisi aloittaa suhdetta. Jos niin käy, ammatillinen hoitosuhde on viipymättä katkaistava ja potilaalle on nopeasti järjestettävä hänen tarvitsemansa hoitosuhde muualle.

Hoitosuhteen roolien säilymiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota tilanteissa, joissa potilasta hoidetaan vakavien psyykkisten oireiden vuoksi tai hän on muutoin elämäntilanteensa vuoksi herkässä tai haavoittuvassa tilassa.

LÄHDE: AMMATTIHENKILÖN AMMATTIEETTISISTÄ VELVOLLISUUKSISTA JA AMMATTILLISESTA ROOLISTA, VALVIRA.FI

– Ajattelen, että siinä vaiheessa viimeistään on hyvä ottaa puheeksi, kun harkitaan yhteen muuttoa. Suhde tulee kuitenkin jossain vaiheessa ilmi rivien välistä. Avoimesti puhuminen herättää luottamusta ja salailu epäluottamusta, Mäntykoski pohtii.

Ihmissuhdeasiat ovat herkkiä, ja työ-kavereista voi tuntua vaikealta puuttua niihin. Laitinen kannustaa kuitenkin avoimuuteen.

– Jos avoin riitely tai kuhertelu häiritsee, siitä voi sanoa suoraan.

Niina Laitinen pohtii, että yhteisöissä on yleensä nopeampaa hyväksyä se, että pitkään yhdessä ollut pariskunta aloittaa samassa työpaikassa kuin se, että romanssi syttyisi silmien edessä.

– Kyse on tällöin avoimuudesta, ja suhde on todennäköisesti ollut tiedossa jo rekrytointitilanteessa, mitään ei tapahdu selän takana.

KUN ASIAKAS SAA SYDÄMEN PAMPPAILEMAAN

Joskus tunteet voivat herätä asiakasta, potilasta tai asiakkaan tai potilaan omaista kohtaan.

– Kun ollaan paljon tekemisissä, on inhimillistä ihastua. Asiakkaaseen ihastuminen herättää helposti syyllisyyttä, häpeää ja sosiaalista jännittämistä, sillä tällainen suhde on ristiriidassa sosiaalisten normien kanssa, Mäntykoski sanoo.

Ennen SuPerin toimistolle siirtymistään Niina Laitinen on tehnyt pitkän uran lähihoitajana, esihenkilönä ja työsuojeluvaltuutettuna. Työpaikkaromanssejakin on tullut vastaan useammassa paikassa ja eri muodoissaan.

– Sivustaseuraajana, Laitinen täsmentää ja naurahtaa.

– Esihenkilönä sain yhden vastarakastuneen nuorenparin kiinni ryssän päältä, kun he pussailivat työpaikalla, puutuin siihen aika kevyellä kädellä, sillä toinen heistä oli jo vaihtamassa työpaikkaa. Jos he olisivat molemmat olleet vakkareita, olisin varmasti ottanut asian puheeksi vakavammin. Työskennellessäni vammaistyössä 2010-luvulla todistin useampaa asukkaan ja hoitajan välistä pari-

suhdetta, osa heistä on vieläkin yhdessä. Tiedän myös pitkään yhdessä olleen pariskunnan, joka tutustui alakoulun iltapäiväkerhossa. Toinen puolisoista oli tuolloin kerhon ohjaajan ja toinen kerholaisen huoltajan roolissa.

SAAT NAUTTIA PARISUHTEESTA TYÖKAVERISI KANSSA!

Jaana Mäntykoski uskoo, että parhaimmillaan työpaikkaromansseilla on annettavaa myös koko työyhteisölle.

– Ajattelen, että tällaiset suhteet voivat tuoda koko yhteisöön lämminkisyyttä ja koitoisuutta.

Niina Laitinen on samoilla linjoilla.

– Tee mitä teet, kunhan hoidat työsi! Tällä hetkellä työmarkkinat ovat sellaiset, että hoitoalalla riittää töitä, joten rakkaudessa ei kannata himmailla, jos sellainen sattuu tulemaan vastaan, vaikka sitten työpaikalla. Saat olla parisuhteessa työkaverisi kanssa! ■

”JOS KUHERTELU HÄIRITSEE, SIITÄ VOI SANOA SUORAAN.”





HELSINKILÄISET MERELLÄ

Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimen ammattiosasto risteili aurinkoisena lauantaina pääkaupungista Porvooseen.

– Risteily sujui oikein mukavasti kauniita maisemia katsellen ja lohikeittoa nauttien. Vanhassa laivassa oli mukavaa menneen ajan tunnelmaa. Välillä vielä alkukeksän merituuli viilensi, mutta onneksi aina löytyi tilaa sisältä tai laivan suojaiselta puolelta, kertoo sihteeri **Antti Lampinen**.

Perillä Porvoossa superilaiset kiertelivät kaupungilla. Runebergin tehtaanmyymälästä tarttui monelle kotiin viemisiä mukaan.

– Sellaista palautetta tuli, että vastaavan risteilyn voisi tehdä ensi vuonna uudelleen. ■

TEKSTI **ELINA KUJALA**
KUVA **ANNA AUTIO**



*SuPerin
asiantuntijat
vastaavat*

tällä palstalla työtä
käsitteleviin kysymyksiin.
Lähetä oma kysymyksesi
sähköpostilla
super-lehti@superliitto.fi

Kuka päättää lomien ajankohdista?

Työnantajalla on oikeus määrätä vuosiloman ajankohta. Työaikalaki ja työehtosopimukset määräävät, että suurin osa lomapäivistä sijoitetaan lomakaudelle 2.5.–30.9. Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksessa SOSTESissä on sellainen erikoisuus, että Lapin maakunnassa lomakausi alkaa vasta 1.6. Siinä on huomioitu siellä myöhemmin alkava kesä.

Työehtosopimuksen mukaan 20 vuosilomapäivää sijoitetaan lomakauteen. Jos vuosilomapäiviä on kertynyt alle 20, lomapäivistä 65 prosenttia sijoitetaan lomakauteen. Loput lomapäivät pidetään seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä.

Työnantajan on kuunneltava työntekijän toiveita ja jaettava vuosilomat tasapuolisesti työntekijöiden kesken.

Joillakin työpaikoilla on käytössä kiertävä lomalista. Se varmistaa sen, että kaikki saavat vuorollaan lomia parhaina kesäloma-aikoina. Jos työntekijät haluavat, he voivat sopia keskenään loma-aikojen vaihtamisesta.

**SOPIMUSASiantuntija
SEIJA PIIPPONEN-PEKKOLA**

Loman- määräytymis- kuukausi

on kuukausi, jonka aikana on vähintään 14 työssäolopäivää tai tuntityöläisellä vähintään 35 työtuntia.

Voiko työnantaja pilkkoa loman useampaan osaan?

Vuosilomalaki ja työehtosopimukset määräävät tästä. Kesä- ja talviloman saa lähtökohtaisesti pitää yhdessä putkessa, ellei lomaa ole välttämätöntä ptkiä toiminnan käynnissä pitämiseksi. Työnantaja voi perustella loman jakamisen tarvetta esimerkiksi sijaispulalla tai mitoitusvaatimuksilla. Silti työntekijällä on oikeus pitää vähintään kaksi viikkoa yhdenjaksoista lomaa kesälomakaudella. Muut lomapäivät voidaan määrätä pidettäväksi yhdessä tai useammassa osassa. Monessa työpaikassa tavallista on se, että työntekijä saa pitää kolmen viikon yhtäjaksoisen loman 1.6.–31.8. ja yksi kesälomaviikko sijoitetaan joko touko- tai syyskuulle.

Yksityinen sosiaalipalvelualan työehtosopimus, SOSTES, on tiukempi kuin SOTE-sopimus siinä, että työntekijällä on oikeus pitää kesäloma yhteen putkeen. Neljän viikon loma voidaan pilkkoa osiin vain poikkeuksellisissa tilanteissa. Tällöin työnantajan täytyy hyvissä ajoin ennen lomakauden alkamista tiedottaa työntekijöitä, mitkä ovat vuosiloman antamisen mahdollisuudet ja perusteet vuosiloman jakamiselle.

SOPIMUSASiantuntija SEIJA PIIPPONEN-PEKKOLA



Sijaisella on oikeus lomaan tai lomakorvaukseen

Sijaiselle kertyy lomapäiviä samalla tavalla kuin vakityöntekijälle. Loma pidetään työsuhteen aikana, siirretään seuraavan määräaikaisen työsopimuksen ajalle tai maksetaan rahana.

Määräaikaisen työntekijän loma kertyy noudatettavan työehtosopimuksen lomataulukon mukaan. Ratkaisevaa on se, montako täyttä lomanmääräytymiskuukautta työsuhde on kestänyt lomanmääräytymisvuoden loppuun, eli 31.3. mennessä. Lomapäivien kertymiseen vaikuttaa myös työkokemuksen pituus.

– Jos sijainen tekee uuden määräaikaisen työsopimuksen samalla työnantajalla, kertyneet lomapäivät voidaan siirtää pidettäväksi seuraavan työsuhteen aikana. Sopimus tästä tehdään kirjallisesti, jotta voidaan tarvittaessa jälkikäteen tarkistaa, mitä vuosilomasta on sovittu, SuPerin sopimusasiantuntija **Seija Piipponen-Pekkola** neuvo.

Jos työntekijä tekee töitä alle 14 päivää tai 35 tuntia kuukaudessa, hän saa pitämättömistä lomista lomakorvauksen. Jos työsuhde on kestänyt alle vuoden 31.3. mennessä, lomakorvaus on yhdeksän prosenttia työssäoloaikana maksettusta palkasta. Yli vuoden kestäneessä työsuhhteessa lomakorvaus 11,5 prosent-

tia. Lomakorvaukseen ei lasketa hätä- ja ylityöstä maksettuja korvauksia.

Sijaisen työsopimukseen voidaan kirjata, että lomakorvaus ja lomarahamaksataan jokaisen palkan yhteydessä, jolloin vuosilomaa ei kerry pidettäväksi.

– Useimmat vuokratyöfirmat ilmoittavat, että heidän maksamansa tuntipalkka sisältää lomakorvauksen ja lomarahat. Lomakorvaus ja lomarahamaksetaan myös lisistä. ■

EDUNVALVONTAYKSIKKÖ/ INTRESSEBEVAKNINGSENHETEN

ma-to klo 9–13

hyvinvointialue ja kuntasektori,
p. 09 2727 9160

yksityissektori, p. 09 2727 9171

Service på svenska, tors. kl 9–12

tel. 09 2727 9165

edu@superliitto.fi

OLE PERILLÄ LOMA-ASIOISTA

- Vuosiloman pituuteen vaikuttavat noudatettava työehtosopimus, työvuodet alalla ja palvelusuhteen kesto nykyisellä työnantajalla. SOTE-sopimuksessa, KVTESSä ja AVAINTESSä lomapäivien enimmäismäärä on 38, TPTESSä 35 ja SOSTESSä 33.
- Kesälomakausi alkaa 2.5. ja päättyy 30.9. SOSTESSä on huomiotu Lapin maakunnassa myöhemmin alkava kesä, joten siellä lomakausi alkaa vasta 1.6.
- Lomaa kertyy ajalta 1.4.–31.3. Tätä kutsutaan lomanmääräytymisvuodeksi.
- Lomanmääräytymiskuukausi on kuukausi, jonka aikana on vähintään 14 työssäolopäivää tai tuntityöläisellä vähintään 35 työtuntia.
- Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle loman ajankohdasta kuukautta ennen loman alkamista. Jos tämä ei pätevistä syistä ole mahdollista, loman ajankohdasta on kerrottava viimeistään kaksi viikkoa ennen vuosiloman alkamista.
- Jos sairastut tai joudut tapaturmaan ennen vuosilomaa tai sen aikana, vuosilomapäivät siirretään myöhäisempään ajankohtaan. Ilmoita sairastumisesta tai tapaturmasta mahdollisimman pian työnantajalle.

Mikä sopimusedunvalvonta tekee?

Huolehdimme superilaisten työsuhteisiin liittyvästä edunvalvonnasta valtakunnallisesti ja paikallisesti.

Vastuullamme ovat virka- ja työehtosopimusneuvottelutoiminta ja lainsäädäntö sekä yhteistoiminta- ja työturvallisuusasiat. Järjestämme edunvalvontakoulutusta sekä huolehdimme jäsenten oikeusturvasta työhön liittyvissä erimielisyyksissä.

JULKISEN SEKTORIN LUOTTAMUSMIESVAALIT STARTTAAVAT SYKSYLLÄ

Pian on taas aika valita julkisella sektorilla työskenteleville superilaisille lähimmät edunvalvojat, eli luottamusmiehet. Syksyllä käydään luottamusmiesvaaleja sekä hyvinvointialueella että peruskunnissa. Tämän lisäksi vaalit käydään Helsingin kaupungilla, HUS:ssä ja julkisissa hyvinvointiyhtymissä. Hyvinvointialueilla vaalit käydään jokaisella hyvinvointialueella ja niihin voivat osallistua kunkin hyvinvointialueen palveluksessa olevat SuPerin varsinaiset jäsenet.

Peruskuntien vaaleilla tarkoitetaan vaaleja, jotka järjestetään kunnissa/kaupungeissa niille julkisen sektorin superilaisille, jotka työskentelevät varhaiskasvatuksessa tai kouluissa.

Tämän lisäksi Helsingin kaupungilla, HUS:ssä sekä julkisissa hyvinvointiyhtymissä työskenteleville järjestetään omat luottamusmiesvaalit.

Luottamusmieheksi lähteminen on jokaisen julkisella sektorilla työskentelevän SuPerin varsinaisen jäsenen etuoikeus. Liitto tukee valittuja luottamusmiehiä esimerkiksi kouluttamalla heidät perin pohjin tehtäviinsä ja antamalla neuvoa ja vertaistukea eri tilanteissa. Sinun ei siis tarvitse olla edunvalvonnan konkari, jotta voit lähteä luottamusmieheksi. Kaikki luottamusmiehet ovat joskus aloittaneet ”nollasta” ja kukaan ei ole seppä syntyessään.

Luottamusmies on yksi superilaisten tärkeimmistä jäseneduista. Luottamusmiehet valvovat työehtosopimusten noudattamista ja auttavat edustamiaan superilaisia, jos heillä tulee ongelmia työpaikalla. Tämän takia onkin erittäin tärkeää, että saamme syksyn vaaleissa mahdollisimman paljon luottamusmiehiä valittua eri vaaleissa.

Kaikki uudet
luottamusmiehet
valitaan toimi-
kaudelle
2024–2026.

Ilmoittaudu mukaan vaalikoulutuksiin

Vaalikoulutukset ovat nyt SuPer Tilaisuuksissa nähtävillä ja voit käydä ilmoittautumassa niihin mukaan. Vaalikoulutukset ovat ensisijaisesti tarkoitettu luottamusmiesvaalien järjestäjille ja niissä käydään eri vaalit läpi alusta loppuun.

Lisätietoja

Eri vaaleista, niiden järjestämisestä ja ehdokkuudesta: lmvaalit@superliitto.fi

Lisätietoja luottamusmiesten toiminnasta: edu.aktiivit@superliitto.fi



PÄIVITÄ JÄSENTIETOSI JA VOITA SUPER- PALKINTOJA!

Jokaisen jäsenen jäsentiedoista löytyvä työnantajatieto määrittää sen, missä vaalissa jäsen on vaalikelpoinen ja äänioikeutettu. Käythän siis päivittämässä jäsentietosi kuntoon, jotta voit osallistua syksyn vaaleihin. Päivittämällä jäsentietosi aikavälillä 1.7.-31.12.2023 osallistut samalla myös arvontaan, jossa voit voittaa SuPer-palkintoja ja 300 euron arvoisia elektroniikkalahjakortteja. **Lisätietoja kampanjasta löydät osoitteesta:**

superliitto.fi/jasentietokampanja

Kassa hoitaa asioitasi myös kesällä

TEKSTI MARIE MOD

Työttömyyskassalla kesä on jo täydessä vauhdissa, ja hakemuksia on tullut paljon.

Tänä kesänä kassalla on viisi kesätyöntekijää auttamassa hakemusten käsittelyssä. Kesätyöntekijät aloittivat huhtikuussa, jotta pystyimme varmistamaan parhaan mahdollisen perehdytyksen.

Kesäisin kassan hakemusmäärät nousevat huomattavasti lomautusten ja määräaikaisten työsuhteiden päättymisen takia. Kassassa on valmistauduttu hyvin kesän hakemusmäärään, mutta silti on ensiluokkaisesta tärkeää, että hakemukset on täytetty oikein ja kassalla on oikeat liitteet jo silloin, kun hakemus otetaan käsittelyyn.

Käsittelytilanteen voi tarkistaa kassan etusivulta. Kassalle saapuu paljon hakemuksia tiettyinä ajankohtina, kuten kuun vaihteessa ja kahden viikon päästä koulujen loppumisesta. Käsittelytilanne voi siis näyttää samalta useammankin päivän, vaikka käsittelemme hakemuksia joka työpäivä.

Oman hakemuksen käsittelyä voi nopeuttaa tarkistamalla, että kaikki hakemuksen liitteen on lähetetty ja hakemus on lähetetty oikealta ajalta. Näin pystymme käsittelemään hake-

muksen yhdellä kerralla, eikä meidän tarvitse pyytää käsitte-
lyä hidastavia lisäselvityksiä.

Ohjeet hakemuksen täyttämiseen ja tarvittavat liitteet löytyvät kotisivuiltamme. On hyvä huomioda, että kassa ei anna puhelinpalvelussa arviota hakemuksen käsittelystä tai tarkista lähetettyjä liitteitä ennen kuin hakemus otetaan käsittelyyn.

USEIMMITEN KASSAAN OLLAAN YHTEYDESSÄ NÄISTÄ ASIOISTA

Miksi minulle ei ole maksettu päivärahaa viideltä ensimmäiseltä hakupäivältä?

– Jos sinulle ei ole maksettu päivärahaa ensimmäiseltä viideltä haettavalta päivältä, on sinulle asetettu omavastuu-aika. Omavastuu-aika vastaa viittä työtöntä päivää. Jos olet tehnyt töitä hakujaksolla, lasketaan omavastuu-aika vastaamaan viittä työtöntä päivää.

Sain viime kesänä isompaa päivärahaa, miksi nyt saan vähemmän?

– Ansiopäiväraha on ansioihin suhteutettua päivärahaa. Sinulle on tehty palkanmääritys viimeisten 26 työssäoloehdon täyttävän työviikon palkoista eli noin puolen vuoden palkoista. Palkkasi on ollut pienempi kuin viimeksi, kun määrittely on tehty. Tästä syystä päivärahasi on pienentynyt.

Miksi toukokuussa tehtyjen töiden palkkoja on otettu huomioon sovittelussa kesäkuulle? Työ on tehty toukokuussa ja palkka maksettu vasta kesäkuussa. Olen ollut koko hakujakson työtön.

– Kaikki osa-aikatoiden tai keikkatoiden palkat sovitellaan palkanmaksupäivän mukaan. Osa-aikatoiden ja keikkatoiden palkat otetaan huomioon kesäkuun hakujaksolla, koska palkanmaksupäivä on osunut kesäkuulle. Yli kahden viikon kokaikatyön palkkoja ei huomioida sovittelussa.

Lähetin hakemuksen täydeltä kahdelta kalenteriviikolta, miksi minun pitää lähettää hakemus kuun loppuun asti ennen kuin hakemus voidaan käsitellä?

– Sinulla on nähtävästi jotain soviteltavaa tuloa hakujaksolle tai saat sosiaalietuutta, joka vaikuttaa ansiopäivärahan suuruuteen. Sinulla voi olla myös yritystoimintaa, jolloin hakujakso on aina kalenterikuukausi. ■

Koulunkäynninohjaaja: katkeaako palkanmaksu koulujen loma-aikoina? Muistathan, että kyseinen tilanne pitää olla kirjattuna työsopimukseen tai asiasta tulee tehdä erillinen työsopimuksen liite.



TYÖTTÖMYYSKASSAN YHTEYSTIEDOT:

Kotisivut: supertk.fi

Sähköinen asiointi: nettikassa.supertk.fi
(hakemusten ja liitteiden lähettäminen)

Palvelunumero ma ja pe klo 9–12 sekä
ke klo 12–15 puh. 09 2727 9377



"SAIRASTAMISEN OMAVASTUUPÄIVÄ ON SOTE-ALALLA KÄSITTÄMÄTÖN AJATUS"

TEKSTI SAIJA KIVIMÄKI KUVA MOSTPHOTOS

Ensimmäisen sairauspäivän palkallisuus on tällä hetkellä turvattu kaikissa lähihoitajien työehtosopimuksissa.

Petteri Orpon (kok.) hallituksen kesäkuussa julkistetussa julkistamassa hallitusohjelmassa esitetään työeläinsäädäntöön suuria muutoksia, jotka toteutuessaan vaikuttavat myös lähihoitajien työhön. Vaikka kirjaukset uutisoitiin näyttävästi, se ei tarkoita, että ne toteutuisivat sellaiseenaan tai että ne astuisivat voimaan välittömästi, SuPerin edunvalvontajohtaja **Anne Sainila-Vaarno** rauhoittelee.

– Mikään lainsäädäntömuutos ei tule voimaan heti, vaan ensin niitä valmistellaan ministeriössä, minkä jälkeen lainvalmistelu jatkuu eduskunnassa.

Osa työelämän lainsäädäntöä koskevista muutoksista on kuitenkin menossa valmisteluun jo tulevalle syysistuntoaudella.

Jokainen lakimuutos käsitellään valiokunnissa ennen kuin eduskunta äänestää niistä. Valmistelun eri vaiheis-

sa kuullaan asiantuntijoita, kuten ammattiliittoja.

– Lainsäädäntötyöhön vaikuttaminen on SuPerin perustyötä. Tuomme kuulemisissa esiin omia, superilaisten edun mukaisia näkemyksiämme ja perusteluita sille, mitä kannattaa ja ei kannata tehdä.

Hallitusohjelman muutokset työeläinsäädäntöön eivät Sainila-Vaarnon mukaan tulleet yllätyksenä, mutta niiden jyrkkyys on poikkeuksellisen kova.

– Työeläinsäädäntöön kohdistuvilla muutoksilla ei ole tietääkseni koskaan ennen haluttu heikentää työntekijän asemaa näin merkittävästi.

SAIRAANA EI TARVITSE MENNÄ TÖIHIN

Esimerkiksi työntekijän aseman heikennyksistä Sainila-Vaarno nostaa lyhyisiin sairauslomiin suunnitellun omavastuupäivän. Hallituksen suun-

nitelmissa lyhyissä, korkeintaan viiden päivän sairauslomissa ensimmäinen sairauspäivä olisi palkaton.

– Omavastuupäivä on varsinkin sote-alalla käsittämätön ajatus. Ei lähihoitaja voi mennä sairaana töihin alitistamaan ja tartuttamaan asiakkaita eikä työkavereitaan. Jos vaihtoehtona on palkan menetys, moni voi kuitenkin mennä sairaana töihin.

Jos lakimuutos astuisikin voimaan, sairauspäivien palkallisuus on taattu hoitajien työehtosopimuksissa.

– Mitään muutosta ei ole tulossa niin kauan kuin työehtosopimukset ovat voimassa. Tulevissa neuvotteluissa aiomme pitää huolta, ettei heikennystä tapahdu vastaisuudessaakaan.

Julkisella sektorilla ja yksityisellä sosiaalipalvelualalla sopimuskaudet kestävät vuoteen 2025. Terveyspalvelualalla seuraavat tes-neuvottelut käydään ensi vuonna. ■



Eeva Hakala, Jaana Dalén ja Marika Laukkanen.

Kipinä syttyi ammattiosastossa

SuPerin liittohallitusedustajat kannustavat jäseniä toimimaan aktiivisesti omalla alueellaan ja hakeutumaan luottamustehtäviin. Se antaa hyvän pohjan vaikuttamistyöhön SuPerin edustajistossa tai liittohallituksessa.

"Minulle suurin syy asettua ehdolle liittohallitukseen oli halu vaikuttaa ja edistää superilaisille tärkeitä asioita. Ammattiosastossa ja luottamusmiehenä vaikutetaan paikalliseen edunvalvontaan, mutta liittohallituksessa valvomme kaikkien jäsenten etuja.

Työ liittohallituksessa vaatii sitoutumista ja halua selvittää asioita. Se vie aikaa, mutta on samaan aikaan todella antoisaa."

Eeva Hakala, Kokkola
Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueen
koordinoiva pääluottamusmies

"Olin toiminut pitkään omassa ammattiosastossani ja työpaikalla luottamusmiehenä. Siitä tuli halu vaikuttaa myös valtakunnallisesti. Se tuntui luontevalta, sillä saan suuni helposti auki ja esitän mielipiteeni rohkeasti. Olen ollut liittohallituksessa vuodesta 2008, viime kauden toimin varapuheenjohtajana. Tänä aikana tilanne kentällä on koventunut hoitajapulan takia. Liittohallituksessakin olemme joutuneet tekemään vaikeita päätöksiä. Tällä kaudella sopimuskierron päätökset ovat herättäneet hallituksessa eniten keskustelua.

Toivon, että saamme kunnon vaalit aikaiseksi ja paljon hyviä ehdokkaita mukaan. Äänestysprosentti pitäisi saada mahdollisimman korkeaksi. Se buustaa paikallista toimintaa ja kertoo, että jäsenet ovat innostuneita ja kiinnostuneita liiton päätöksenteosta."

Jaana Dalén, Nousiainen
Turun yliopistollisen keskussairaalan pääluottamusmies

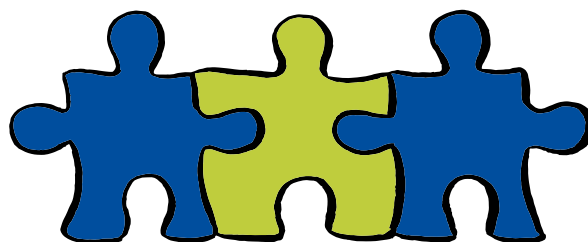
"Olen pienen ammattiosastomme puheenjohtaja ja toimin aikoinaan SuPerin valtakunnallisessa nuorten ryhmässä. Silti yllätyin, että tulin valituksi liittohallitukseen. Liittohallituksen on mietittävä ratkaisuja, jotka toimivat mahdollisimman hyvin kaikille jäsenille. Emme ole päättämässä asioita ainoastaan omalta kannaltamme emmekä edes oman alueen kannalta. Siksi on tärkeää, että hallituksessa on edustajia eri puolilta Suomea.

Kolmivuorotyön ja liittohallitustyön yhdistäminen on välillä haastavaa, kun ylimääräisiä kokouksia voi joskus tulla nopeallakin aikataululla. Olen joskus osallistunut Teams-kokoukseen aamuyhdeksältä heti yövuoron jälkeen. Työpaikalla kokouksiin osallistuminen ei koskaan ole ollut ongelma. Esihenkilöt ovat päinvastoin olleet hyvin kannustavia, että olen kiinnostunut yhteisistä asioista ja haluan vaikuttaa niihin."

Marika Laukkanen, Etelä-Karjalan hyvinvointialueen
lähihoitaja Parikkalan osastolla



SUPER
LIITTOKOKOUS
29.–30.5.2024



Superissa
sinä vaikutat

Ilmoittautuminen liittohallitusvaalikoulutuksiin avattu!

Koulutuksissa käydään läpi muun muassa:

- kuka ja miten voi asettua ehdolle
- miten ammattiosastojen syyskokouksessa asetetaan liittohallitusvaaliehdokkaat
- miten ammattiosastojen syyskokouksessa valitaan vaalipiirikokousedustajat

Koulutukset on ensisijaisesti tarkoitettu:

- ammattiosastojen hallituksille
- liittohallitusvaalien ehdokkuudesta kiinnostuneille jäsenille
- jäsenille, jotka haluavat osallistua ehdokkaiden valintaan vaalipiirikokouksissa

Päivämäärät:

Suomeksi 26.9. 3.10., 5.10. ja 11.10.
På svenska 28.9. ja 9.10.

Kaikki koulutukset pidetään Teamsilla.

Ilmoittautuminen ja tarkemmat tiedot Oma SuPerissa.



#superliitto #supervaalit

SUPERRISTIKKO

TASSA SUPERIN LÄHIHOITAJILLE KESKEISET ASIAT!

ate-
ria

PALIN-
DROMI-
NAINEN

ANKKA
-I

SUORA-
TOIS-
TO

UKRAI-
NASSA
NURIN

"8"

RUUH-
KA
TIELLE

2X

3

RENOIR
TODT

RAMAZ-
ZOTTI

LAN-
NISTU-
MATTO-
MALLA

juoma-
puoti

LAU-
LAJA
EIJÄ

HEI-
TET-
TYJÄ

LAT.
VUON-
NA

EPÄ-
KOH-
TIA

PUU-
TERIN
RAA-
KA-
AINE

TYPEN
MERKKI
-LOHI

TERA-
VIA

NAISIA
MYÖS
T+

POHJOI-
SSESSÄ
ARVO-
MERKKI

KOMEA
ANTA-
VAT
VIHIA

PERÄ-
TÖNTÄ

LOPPU-
VUON-
NA

mausta-
misiin

SOP-
RAANO
JO-
HANNA

PEH-
MEÄ-
KAR-
VAISIA

VELJEL-
LINEN
PII-
PUISSA

LEMIN
PE-
RINNE-
RUOKA

TUIMA

asukas-

TÄH-
TAA
MAR-
SIN
ASUT-
TAMI-
SEEN?

10

8

9

10

www.sanaris.fi/ laadinta Erkki Vuokila, toteutus Heli Kärkkäinen

Osallistu ristikkokisaan 8.8. mennessä kertomalla vastauksesi verkkosivuillamme osoitteessa superlehti.fi/kuulumiset-ja-kisat/.

Oikein vastanneiden kesken arvomme SuPerin tuotepaketin. Voit lähettää ratkaisurivin ja yhteystietosi myös sähköpostitse osoitteeseen ristikko@superliitto.fi. Muista kirjoittaa sähköpostin aihekenttään "Ristikko". Voit osallistua kisaan myös lähettämällä koko ristikkosivun kuoressa tai ratkaisurivin postikortilla osoitteeseen SuPer-lehti, Ristikko, Ratamestarinkatu 12, 00520 Helsinki.



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Ratkaisijan nimi _____

Osoite _____



Jämäkkyys vetosi lukijoihin kesäkuussa

Kesäkuun lehden parhaaksi jutuksi äänestettiin assertiivisuutta avaava *Pidä puolesi muita loukkaamatta*. Toiseksi eniten ääniä sai *Saattaen vaihdettava*, hoitajien ja kaihipotilaiden arkipäivää luotaava reportaasi Tampereen Silmäkeskuksesta. Kolmanneksi tykätyn juttu oli *Vaihdevuodet vaikuttavat uneen*. Uhanan sateenkaarikorvakorut voitti **Sonja** Turusta, onnittelut!

Työssä tulee näitä ongelmia esiin, varsinkin voimakastahtoisten persoonien kohdalla.

PIDÄ PUOLESII MUITA LOUKKAAMATTA, S. 48

Monelta ikävältä asialta välttyttäisiin, mikäli puhuttaisiin suoraan, eikä selän takana.

PIDÄ PUOLESII MUITA LOUKKAAMATTA, S. 48

Työkavereina on ollut muutama, sanoisinko liian vahva tyyppi, mielipiteissään.

PIDÄ PUOLESII MUITA LOUKKAAMATTA, S. 48

Tärkeitä ajankohtaisia asioita!

SUORA KYSYMYS, S. 54

Omallalla pojalla atooppinen iho.

ATOOPPINEN IHOTTUMA VOI TUODA MUKANAAN MUITA SAIRAUKSIA S. 34

Minulle ajan-kohtainen asia.

VAIHDEVUODET VAIKUTTAVAT UNEEN, S. 28

Kiva nähdä, missä kaikkialla lähihoitajia voi olla töissä!

SAATTAEN VAIHDETTAVA, S. 16

Nyt tiedän, mikä mahtava perusvoima itsemystätunto on!

ITSEMYÖTÄTUNTO EI TOIMI, JOS SEN YMMÄRTÄÄ VAIN LEMPEYTENÄ, S. 31

Mielenkiintoinen aihe, josta ei ole niin paljoa puhuttu.

VAIHDEVUODET VAIKUTTAVAT UNEEN, S. 28

Ajankohtainen aihe ystävälle ja itselle

SAATTAEN VAIHDETTAVA, S. 16

Hienoa, että nuoret vielä innostuvat alasta kaikesta paineesta huolimatta!

TAITAJA 2023 - HUIPPU-OPISKELIJAT KOHTASIVAT ESPOOSSA, S. 40

Vesi ja saippua on hyvät!

PUHTIA KEHON PUOLUSTUSVOIMILLE S. 23

Jokaiselle toivoo arvokasta vanhuutta. ❤️

VANHUUTTA EI VOI PARANTAA, S. 25

Koskettavasti kerrottu kuolemasta. Pystyi samaistumaan työn puolesta.

SYDÄMELLÄ SALLA: HILJAISSUUS, S. 65

Äänestä lehden paras juttu!

Mikä on mielestäsi paras juttu tässä SuPer-lehdessä? Käy kertomassa mielipiteesi verkkosivuillamme: superlehti.fi/kuulumiset-ja-kisat tai lähetä sähköpostia osoitteeseen: parasjuttu@superliitto.fi. Kirjoita sähköpostin aihekenttään "Paras juttu". Voit äänestää myös tällä kuponilla. Kaikkien 8.8. mennessä vastanneiden kesken arvotaan Koi Designin korvakorut ja kaulakoru.



Vastaanottaja maksaa postimaksun

LEHDEN 7-8/2023 PARAS JUTTU OLI: _____

_____ SIVULLA: _____

MIKSI? _____

NIMI _____

OSOITE _____

SUPER-LEHTI
Tunnus 5005172
00003 Vastauslähetyt

100+

VERKKOKURSSIA
SUPERILAISELLE

Hyviä
opiskelu-
hetkiä!

VERKKOKURSSIT Positiivinen pedagogiikka lastenhoitajan työssä

Kurssit tarjoavat tiedon positiivisesta pedagogiikasta ja vinkkejä työpaikan arkeen vietäväksi. Sisältö on suunnattu kasvatusaloille, mutta menetelmät soveltuvat myös pienten lasten vanhemmille sekä aikuisten parissa työskenteleville.

"Tärkeä asia joka saattaa arjessa jäädä vähemmälle huomiolle. Herätti ajatuksia paljonkin ja varmasti vien käytännön tasolle asti." **KURSSIPALAUTE**



SUPER

skarppi.superliitto.fi



Oletko jo tutustunut SuPer-lehden e-kirjoihin?

Löydät ne helposti verkosta

www.superlehti.fi/Julkaisut/E-julkaisut



SUPER

SUPERTK
SUPER TYÖTTÖMYYSKASSA

SUPERIN TOIMISTON JA SUPER TYÖTTÖMYYSKASSAN PALVELUT KESÄLLÄ

SUPERIN TOIMISTO PALVELEE

KLO 9-15

NUMEROSSA 09 2727 910 (VAIHDE)

PUHELINVAIHDE ON SULJETTU 3.-28.7.

YKSIKÖIDEN PUHELINPÄIVYSTYKSET

OVAT AVOINNA KLO 9-13 MA-TO KOKO KESÄN AJAN.

PÄIVYSTYSNUMEROT:

JÄSENYKSIKKÖ 09 2727 9140

AMMATILLINEN EDUNVALVONTA 09 2727 9170

SOPIMUSEDUNVALVONTA

• HYVINVOINTIALUEILLA JA KUNNISSA

TYÖSKENTELEVILLE JÄSENILLE 09 2727 9160

• YKSITYINEN 09 2727 9171

SUPER TYÖTTÖMYYSKASSA

1.6.-31.8. KASSA PALVELEE NORMAALISTI PUHELIMITSE

MAANANTAISIN JA PERJANTAISIN KLO 9-12

SEKÄ KESKIVIIKKOISIN 12-15. PALVELUNUMERO 09 2727 9377.

POIKKEUSAJOISTA ILMOITETAAN KASSAN
VERKKOSIVUILLA JA NETTIKASSASSA.

kuulumiset@superliitto.fi
Koonnut Elina Kujala



APUHOITAJA-LEHTI HEINÄKUUN -83



Terveisin Anna-Maria Salenius

[illegible]

SUPER 7-8/2023 71

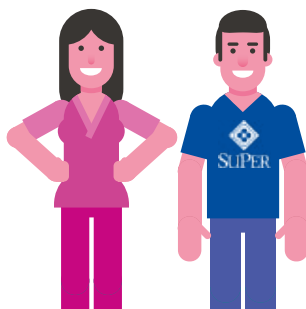
Onko työpaikalla ongelmia?



Hiertääkö määräaikaisten työsopimusten jatkuva ketjuttaminen, takkuaako palkanmaksu, onko ilmapiiri pilalla?



Keskustele asiasta ensin työnantajan kanssa.



Jos asia ei etene, ota yhteyttä oman työpaikkasi luottamusmieheen.



Jos sekään ei tuota tulosta, niin pyydä luottamusmiestä ottamaan yhteyttä SuPerin sopimusedunvalvontaan. Siinä tapauksessa, ettei työpaikallasi ole luottamusmiestä, voit ottaa itse yhteyttä liiton edunvalvontaan.

Jos haluat kirjallisen vastauksen, otathan yhteyttä sähköisellä lomakkeella

superliitto.fi/tyoelamassa/yhteydenottolomake-edunvalvontayksikko

Edunvalvonnan päivystyspuhelin on auki maanantaista torstaihin klo 9–13. Ruotsinkielinen puhelinpalvelu vastaa kysymyksiin torstaisin klo 9–12.

Hyvinvointialueilla ja kunnissa työskenteleville jäsenille, p. 09-2727 9160

Yksityissektori, p. 09-2727 9171

Ruotsinkielinen puhelinpalvelu, p. 09-2727 9165

*Tiesithän, että SuPerilla on oikeus-
turvavakuutus jäseniään varten.*

Vakuutusehdon täyttyminen tarkistetaan joka kerta tapauskohtaisesti.



SUPER lehti

Varaa mainostilaa SuPer-lehdestä!

Lehti

Ilmoitukset

Lehti ilmestyy

Ilmoitustilavaraukset:
ilmoitusmyynti@superliitto.fi
tai puh. 09 2727 9275

9/23
10/23
11/23

11.8.2023
15.9.2023
13.10.2023

6.9.2023
4.10.2023
1.11.2023



MUURIN TAKANA

Heinäkuun silmiä siristyttävä valo jää selkäni taakse, kun astun sisään verhoilla hämärrettyyn taloon ja aistin viileyden vastassani. Käsidesi ei vielä ole kuivahtanut, kun talon rouvan napakat askeleet lähestyvät ja valmistaudun kuulostelemaan mikä tänään on vialla. Jokin useimmiten on. Joskus olemme liian ajoissa, joskus myöhässä, joskus käymme liian nopeasti ja joskus olemme hitaita. Tänään harmittaa, ettei se apteekkitilaus ole vielääkään tullut. Kertaan rauhallisesti päivät, jolloin tilauksia toimitetaan. Lääkkeissäkin on epäselvyyttä. Sanon, että katson annostelijaa ihan pian, ei hätää. Hänen kireät hartiansa etääntyvät minusta ja käännyn salaa huokaisten asiakastani kohti.

Vanha mies hymyilee leppoisasti sängyllä ja toivottaa minut tervetulleeksi. Hän on kerännyt tarvikkeet valmiiksi, jotta pääsen hoitamaan häntä sujuvammin. Miehen olemus on anteeksipyyttävä ja vähän väsynyt. Hän vilkuilee vaimoaan, kun luulee etten huomaa ja yritän keventää tunnelmaa rupatteleamalla niitä näitä hiljaisella äänellä, etten hermostuta emäntää. Hymyilen miehelle, hän hymyilee vaisusti takaisin.

”Kestääkö siinä vielä kauan?” ”Nämä käynnit ovat aika kalliita”, kuulen selkäni takaa. Ärsytys kutittelee kurkussa, kun ojennan selkäni ja kerron tekeväni työni mahdollisimman ripeästi. En usko talon viileyden johtuvan pelkästään ilmalämpöpumpusta.

Tämä on neljäs käyntini täällä ja jokaisella kerralla olen ollut helpottunut päästessäni lähtemään pois. Toisaalta on jäänyt myös harmittamaan ja mietityttämään, mistä kaikki kumpuaa. Tänään olen päättänyt kokeilla jotain muuta.

Talon emäntä on reilusti miestänsä nuorempi. Hän on ollut hyvin nuo-

ri heidän mennessään naimisiin ja saan vaikutelman, että mies on aina huolehtinut suuresta osasta asioita, kantanut vastuuta, pitänyt huolta, ollut perheen pää. Nyt hän tarvitsee itse apua ja on heikentynyt. Roolit ovat vaihtuneet. Se ei voi olla helppoa kenellekään.

Saan askareet miehen kanssa tehdyksi. Tavaraita kootessani haen kontaktia naiseen. Tunnen vastakkainasettelun ja puolustusreaktion välilläimme ja rentoutan tietoisesti ilmettäni. Ei hänellä varmasti ole mitään henkilökoh- taista minua vastaan, kyse on jostain muusta.

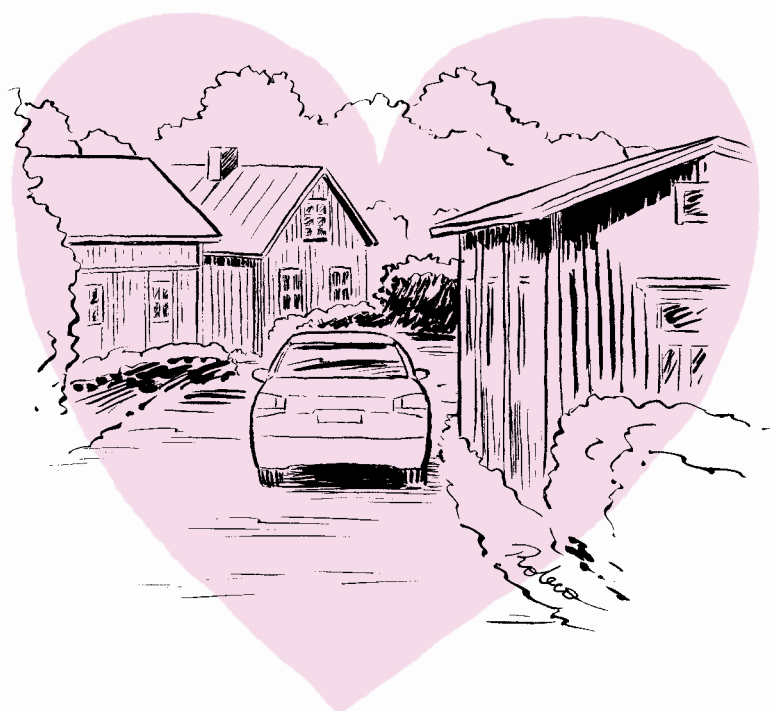
”Miten sinä jaksat tämän kaiken keskellä”, kysyn häneltä haavasidostarpeet vielä käsissäni. Hän on selkä minua kohti. Hetken on ihan hiljaista. Pu-

ristan Mepilex-laatikkoa tiukemmin ja valmistaudun ”pitämään huolen omista asioistani”. Hän kääntyy ja katsoo minua silmiin varmaankin ensimmäisen kerran. Hänen silmissään on kyneleitä.

Lähden talosta parikymmentä minuuttia myöhemmin. Helle ottaa minut vastaan ulkona, mutta kontrasti ei enää ole niin iso sisätilan lämpötilan kanssa. Ymmärrän nyt paljon enemmän hädestä, menetyksen pelosta, yksinäijämisen vaikeasta odotuksesta ja siitä, miten tiukkojen sanojen takana kaikuu pyyntö tulla kuulluksi. Miten paljon voi merkitä, jos joskus kurottaa muurin yli ja kysyy, miten menee.

Rouva vilkuttaa minulle ikkunas- ta. Hän rutistaa nenäliinaa kädessään, mutta hymyilee hieman. ■

Tämä on neljäs käyntini täällä ja jokaisella kerralla olen ollut helpottunut päästessäni lähtemään pois.



PALVELUKORTTI

Voit tilata jäsenkalenterin ja jäsenkortin Oma SuPer -palvelussa. Oma SuPerissa voit myös ilmoittaa muutoksista jäsentiedoissasi ja luoda itsellesi jäsenmaksuviitteen haluamallesi ajalle. Palveluun kirjaudutaan www.superliitto.fi > Kirjaudu jäsensivulle/Oma SuPer.

Nimi: _____

Jäsennumero: _____

Puhelinnumero: _____

MAKSUTON PALAUTUSOSOITE:

SUPER RY / Jäsenyksikkö

Tunnus 5005173

00003 VASTAUSLÄHETYS

TILAUS:

- ☐ Tilaan jäsenmaksuviitteen alkaen (pvm) ____ . ____ . ____
- ☐ Tilaan ammattimerkin: lähihoitaja (12,80 €) ☐ perus- tai apuhoitaja (40,20 €) ☐ jäsenmerkki (18,50 €) ☐ (Hintoihin lisätään postikulut.)
- ☐ Tilaan jäsenmaksun perintävaltakirjoja: _____ kpl
- ☐ Tilaan liittymislomakkeita: _____ kpl
- ☐ Tilaan jäsenkalenterin 2023
- ☐ Tilaan muovisen jäsenkortin

MUUTOS JÄSENTIETOIHIIN:

TOIMIVA, HENKILÖKOHTAINEN SÄHKÖPOSTIOSOITE ON ERITTÄIN TÄRKEÄ!

Sähköpostiosoitteeni: _____

Postitusosoitteeni: _____

Sukunimeni: _____

VOIMASSA OLEVAT TYÖSUHDETIEDOT OVAT ERITTÄIN TÄRKEITÄ EDUNVALVONNALLISISTA SYISTÄ!

Työnantajani (virallinen nimi): _____

Työpaikkani: _____

Työsuhteeni on voimassa:

☐ Toistaiseksi alkaen ____ . ____ 20____ ☐ Määräaikaisesti ajalla ____ . ____ 20____ - ____ . ____ 20____

ILMOITUS:

Olen ajalla ____ . ____ 20____ - ____ . ____ 20____

☐ jatko-opiskelija ☐ virkavapaalla ☐ muu, mikä _____

☐ Jään eläkkeelle ____ . ____ 20____ ja jatkan SuPer-liiton eläkeläisjäsenenä (20 €/vuosi). Eroan Super työttömyyskassan jäsenyydestä.

☐ Jään eläkkeelle ____ . ____ 20____ ja jatkan SuPer - liiton eläkeläisjäsenenä (20 €/vuosi). Jatkan myös Super työttömyyskassan jäsenenä (84 €/vuosi. Lisätietoja www.supertk.fi)

☐ Eroan SuPerin liitosta alk (pvm) ____ . ____ 20____

Eroamisen syy (ei pakollinen): _____

☐ Eroan Super työttömyyskassasta alk (pvm) ____ . ____ 20____

Haen jäsenmaksuvapautusta ajalle ____ . ____ 20____ - ____ . ____ 20____ koska olen

☐ palkattomalla sairausvapaalla

☐ kuntoutustuella

☐ palkattomalla äitiys- tai isyysvapaalla

☐ hoitovapaalla/kotihoidontuella

☐ ollut työttömänä (Kelan työttömyyskorvaus). Ilmoita työttömyysjakso takautuvasti.

TERVEISET SUPERILLE:

Allekirjoitus: _____ Päiväys: ____ . ____ 20____



100+

JÄSENETUA SUPERILAISELLE



Sattuiko vahinko?

Työnantajan vakuutukset eivät kata kaikkia vahinkoja. Ei hätää! SuPer on vakuuttanut sinut työelämäsi varten.

SuPer on vakuuttanut sinut vastuu- ja oikeusturvavakuutuksella. Olet myös vakuutettu järjestö- vakuutuksella, mikäli olet SuPerin aktiivitoimija ja osallistut esimerkiksi järjestökoulutuksiin. Lisäksi opiskelijajäsenet on vakuutettu vapaa-ajan tapaturmavakuutuksella.

Liitolla on myös potilasvakuutuslain mukainen potilasvakuutus, joka kattaa yhtiömuodosta riippumatta jäsenten yrittäjinä harjoittaman terveyden- ja sairaanhoitotoiminnan.

Lue lisää: superliitto.fi/jasenyys/jasenedut/

Luottamus- miehen apu

Tiesitkö, että liittoon kuulu- mattomilla ei ole omaa luotta- musmiestä. Luottamusmiehen palvelut ovat etu, jota et saa mistään muualta! Luottamusmies tuntee työpaikan olosuhteet ja on paras henkilö neuvomaan ja auttamaan sinua askarruttavissa työsuhteasioissasi.

SuPer maksaa puolestasi työttömyys- kassan jäsenmaksun

Yksi jäseneduistamme on se, että maksamme Super työttömyyskassan jäsenmaksun puolestasi! Kun olet kassan jäsen, turvaat itsesi työttömyyden varalta. Kasaan liittyminen on kuin ottaisit itsellesi vakuutuksen työttömyyden varalle.

Lue lisää kassan jäsenyydestä: superlk.fi



SUPER

Edunvalvonta

Vakuutukset

Koulutukset

Lehti

Loma-asunnot

Lomatuki

Holiday Club

Katso kaikki jäsenedut:
superliitto.fi/jasenedut

SUPERIN TOIMISTO

Ratamestarinkatu 12, 00520 Helsinki
Puhelinvaihe 09 2727 910

- puheenjohtaja Silja Paavola p. 09 2727 9121
- puheenjohtajan sihteeri Anu Orava p. 09 2727 9122

YLEISHALLINTO

- toiminnanjohtaja Tanu Heikkinen p. 09 2727 5123
- järjestöpäällikkö Tiina Pendolin p. 09 2727 9297
- järjestöasiantuntija Anne Kisonen p. 09 2727 9189
- järjestöasiantuntija Miika Korpi p. 050 3446 263
- järjestöasiantuntija Lauri Kämäri p. 09 2727 9184
- järjestöasiantuntija Maija Mäkisalo p. 09 2727 9270
- koulutuskoordinaattori Jaana Huovinen p. 09 2727 9235
- sihteeri Hanne-Riitta Haapakorpi p. 09 2727 9290

VIESTINTÄ

- viestintäjohtaja Päivi Jokimäki p. 09 2727 9243

SUPER-LEHTI:

- päätoimittaja Päivi Jokimäki p. 09 2727 9243
- toimituspäällikkö Elina Kujala p. 09 2727 9219
- graafinen suunnittelija Robert Ottosson p. 09 2727 9233
- toimittaja Mari Frisk p. 09 2727 9276
- toimittaja Saija Kivimäki p. 09 2727 9237
- toimittaja Minna Lyhty p. 09 2727 9174
- super-lehti@superliitto.fi

TIEDOTUS:

- tiedotuspäällikkö Sari Tirronen p. 09 2727 9162
- sihteeri Riitta Koski p. 09 2727 9275
- mediatuottaja Timo Väkimies p. 09 2727 9141
- visuaalinen suunnittelija Tanja Pitkänen p. 09 2727 9220
- sosiaalisen median asiantuntija Sonia Juntila p. 09 2727 9280
- tiedottaja Sari Järvinen p. 09 2727 9138
- tiedottaja Terhi Walamies p. 09 2727 9191
- superviestinta@superliitto.fi

AMMATILLINEN EDUNVALVONTA

- kehittämisjohtaja Jussi Salo p. 09 2727 9292
- sakkunnig/asiantuntija Mervi Lehtinen p. 09 2727 9209
- asiantuntija Minna Aittakallio p. 09 2727 9298
- asiantuntija Sari Ilonummi p. 09 2727 9152
- asiantuntija Leena Kaasinen p. 09 2727 9151
- asiantuntija Elina Kiuru p. 09 2727 9194
- asiantuntija Johanna Pérez p. 09 2727 9115
- asiantuntija Sari Ojajärvi p. 09 2727 9124
- asiantuntija Elina Ottela p. 09 2727 9154
- asiantuntija Saija Vähäkuopus p. 09 2727 9218
- opiskelijatyön koordinaattori Heli Saarinen p. 09 2727 9150
- opiskelijatyön koordinaattori Tico Svart p. 09 2727 9205
- opiskelijatyön koordinaattori Miika Valtonen p. 09 2727 9281
- koulutuskoordinaattori/sihteeri Heidi Kuusisto p. 09 2727 9172

TIETOHALLINTO

- toiminnanjohtaja Arja Niittynen p. 09 2727 9123
- tietohallinnon ja jäsenrekisterin johtaja Patrik Sundgren p. 09 2727 9145
- järjestelmäasiantuntija Antti Löksy p. 09 2727 9210
- järjestelmäasiantuntija Jaakko Turunen p. 09 2727 9240
- av-asiantuntija Ville-Pekka Reen p. 09 2727 9116
- sihteeri Riitta Koski p. 09 2727 9275

SOPIMUSEDUNVALVONTA

- puhelinpalvelu 09 2727 9160 ma-to klo 9-13
- edunvalvontajohtaja Anne Sainila-Vaarno p. 09 2727 9167
- palveluvastaava Sari Varinen p. 09 2727 9179
- sopimusasiantuntija Virve Aho p. 09 2727 9112
- sopimusasiantuntija Teemu Hiilinen p. 09 2727 9201
- sopimusasiantuntija Tuula Nieminen p. 09 2727 5132
- sopimusasiantuntija Seija Piipponen-Pekkola p. 09 2727 9234
- sopimusasiantuntija Anne Villman p. 09 2727 9196
- sopimusasiantuntija Liina-Mari Ylhäisi p. 09 2727 9266
- juristi Elmeri Eteläaho p. 09 2727 9113
- juristi Aleksi Halonen p. 09 2727 9278
- juristi Tiia Jokinen p. 09 2727 9214
- juristi Outi Perkiömäki p. 09 2727 9248
- juristi Riitta Saarikoski p. 09 2727 9114
- työympäristöasiantuntija Eija Kemppainen p. 09 2727 9131
- koulutuskoordinaattori Tarja Sundqvist p. 09 2727 9164
- sihteeri Sirpa Lahtiluoma p. 09 2727 9182

YKSITYISSEKTORI:

- puhelinpalvelu 09 2727 9171 ma-to klo 9-13
- neuvottelupäällikkö Pia Zaerens p. 09 2727 9163
- sopimusneuvottelija Jukka Parkkola p. 09 2727 9117
- sopimusasiantuntija Niina Laitinen p. 09 2727 9238
- juristi Mari Leisti p. 09 2727 9133
- juristi Sini Kasanen p. 09 2727 9136
- järjestöasiantuntija Matias Osipow p. 09 2727 9296
- järjestöasiantuntija Joni Vainikainen p. 09 2727 9225

TALOUS- JA HENKILÖSTÖHALLINTO

- talous- ja henkilöstöjohtaja Anne Kisk p. 09 2727 9127
- henkilöstösihteeri Liisa Pääkkönen p. 09 2727 9181
- henkilöstösihteeri Heli Utter p. 09 2727 9130
- kiinteistökoordinaattori Kaarina Laintila p. 09 2727 9118
- laskentasihteeri Pia Tiukkanen p. 09 2727 9186
- taloussihteeri Maria Hietala p. 09 2727 9129
- taloussihteeri Mervi Härkönen p. 09 2727 9125
- taloussihteeri Ville Herttuainen p. 09 2727 9187
- toimistopalvelusihteeri Mari Alakärki p. 09 2727 910
- toimistoapulainen Olli Hytönen p. 09 2727 910

JÄSENNYYSASIAT

- puhelinpalvelu 09 2727 9140 ma-to klo 9-13
- superliitto.fi -> Kirjautu jäsenivuille/Oma SuPer
- postiosoite: PL 112 00521 Helsinki johtaja Anne Kisk p. 09 2727 9127
- jäsenyksikön päällikkö Sari Niemi p. 09 2727 9149
- jäsenihteerit Miia Heikkinen, Mira Hiltunen, Eveliina Lehtonen, Katja Merivuori, Jaana Niittynen, Ronja Nisu, Piia Pitkänen, Sirkka Rytinki, Leila Ulmanen, Pia Väisänen ja Pirita Väisänen.

SUPER TYÖTTÖMYYSKASSA

- kotisivut: www.supertk.fi
- sähköinen asiointi: nettikassa.supertk.fi (hakemusten ja liitteiden lähettäminen)
- puhelinpalvelu: 09 2727 9377 ma ja pe klo 9-12 sekä ke klo 12-15
- postiosoite: PL 117, 00521 Helsinki



SUPER

SUPERLIITTO.FI

Sähköpostit: etunimi.sukunimi@superliitto.fi



LEENA LOUHIKAR

SOMMARANSTÄLLDA KOMMER MED FRISKA VINDAR TILL ARBETSPLATSEN

En tuff arbetsvecka och långa dagar bakom." Många SuPer-medlemmar känner nog igen Käärijäs Cha Cha Cha-låtens början. Låten fortsätter med att hålla champagne på sig själv, att vara stökig och att hålla drinken med båda händerna. Men det skulle jag inte rekommendera som ett koncept för den förfärliga baksmällan som är följden av ovanstående verksamhet bara försämrar situationen.

En tuff och lång arbetsvecka kräver val på fritiden som gör gott både för kroppen och knoppen. Alla vet vad som är bäst för en själv. Många har en lång arbetspass bakom sig, dagarna har varit långa och det är för få personal. Social- och hälsovårdsbranschen, småbarnspedagogiken och utbildningen har fungerat med hjälp av personalens flexibilitet. En del av vårdarna måste utöver sitt fasta arbete även ta påhugg på grund av penningbrist, för andra har påhugg blivit en huvudsaklig sysselsättning på grund av pengar. Den brutala sanningen är att ingen orkar med påhugg en längre tid, och det är inte meningen heller.

Jag förringar inte alls de som har kortjobb men något är fel om vårdaren måste välja påhugg i stället för fast anställning. Största orsaken är pengar. Inhoppare lovas bättre lön och möjlig-

het att välja arbetsskift samt bonus om man arbetar en viss tid. "Du gör ditt arbete och sedan är du ledig", låter reklamtexten. När man läser reklambudskapet ska man komma ihåg att inhoppare är anställda endast den tiden påhugget varar. Någoting fattas. Semester med lön som har förhandlats fram i kollektivavtalet kan inhoppare bara drömma om för pengarna är redan inräknade i lönen. Arbetsengagemanget eller arbetsglädjen kan försvinna, just det som är kittet som behövs för att trivas i arbetet.

SuPer har som förbund länge talat om arbetstillfredsställelse. Det har direkt samband med hur man trivs i arbetet. Trivseln påverkar i sin tur hur man vill utveckla sitt arbete. Både arbetstagaren och målgruppen för arbetet drar nytta av utvecklingen. Ett meningsfullt arbete betyder mycket för trivseln i arbetet och vårt arbete är meningsfullt, det har ingen någonsin ifrågasatt.

Såsom i alla arbeten innebär även vårdarens arbete rutiner. Största delen av rutinerna är bra men man kan även fastna i samma rutiner. På sommaren kommer nya arbetstagare till arbets-

platserna med nya idéer och åsikter. Det lönar sig att lyssna på dem. Genom att diskutera och lyssna på nya tankar kan man kanske få igång bra förändringar. När en ny arbetstagare känner sig önskad och uppskattad kommer sommararbetstagaren i bästa fall att bli en ny, fast arbetskamrat. Alla vet hur viktigt det är att få fler arbetskamrater som vill utföra detta arbete och utveckla det.

Det nya regeringsprogrammet är en utmaning, mycket rörig och dunkel för socialservice- och hälsovårdssektorn samt småbarnspedagogiken. Där finns mycket som förbundet måste ta ställning till och som måste bevakas. Ingen av punkterna i regeringsprogrammet är ett rutinärend, utan det behövs lagändringar. Säkert är dock att nu är det dags att ansluta sig till ditt fackförbund för din trygghets skull och för att slippa kämpa ensam. Fråga din nya arbetskamrat: "Du har väl redan anslutit dig till SuPer?"

PÅ SOMMAREN KOMMER NYA ARBETSTAGARE TILL ARBETSPLATSERNA MED NYA IDÉER OCH ÅSIKTER.

Silja

LEDARE

ENGAGEMANG, GLÄDJE OCH NÄRVARO

Det viktigaste innehållet i närvårdarens arbete är för de flesta människorna. Möten med klienterna är betydelsefulla, väcker känslor och lämnar minnesspår. Många vårdare berättar att det är just klienterna och arbetskamraterna som gör att de stannar kvar i branschen och det gör också arbetet tillfredsställande.

Möten med klienterna lär arbetstagarna även mycket sådant som man inte får lära sig i skolan. I en av denna tidnings artikel berättar några närvårdare fint och gripande vad de har lärt sig i arbetet av barn, äldre, handikappade och klienterna inom missbruks- och mentalvården:

Upptäckande av glädje och lycka. Genom att identifiera klientens känslor lär man sig att upptäcka dem även hos sig själv. När dagarna innehåller glädje är det värt att identifiera, analysera och njuta av glädjen. Så kan även lyckan växa. Den växer där man uppmärksammar den.

Om arbetsdagen innehåller mycket stress och allt möjligt som man ska komma ihåg märker åtminstone jag hos mig själv att jag står och vevar fram och tillbaka min evinnerliga minneslista i huvudet. Då kommer man bara ihåg det man har gjort – eller inte gjort. Man kan även styra tankarna medvetet åt andra hållet. Ett fungerande sätt kan vara tacksamhetsdagbok eller motsvarande, där man precis före sänggåendet tar upp bara de roliga sakerna. Då stör inte stressen nattsömnen.

Äkta närvaro och tålmod – även mot sig själv. Möte med klienter kräver närvaro. Man kan inte irra runt i sina tankar samtidigt som man lyssnar och undersöker klientens mående. Den äkta närvaron lär man sig i vårdarbetet.

Tålmod krävs även i det övriga livet. Sakerna tar den tid de tar. Det är sällan jäktande och oro påskyndar handlingar. Kravnivån är många gånger hög, särskilt mot en själv. Men tänk om du kunde vara tålmodig även mot dig själv.

Vi måste även öva på närvaron. Fritiden fylls allt mer av olika tekniska prylar som man kan bläddra i all oändlighet. Nu på sommaren är det bra att stanna upp och i lugn och ro smaka på bär, sitta och stirra i el-



LEENA LOUHIKAA

SUPERS KONTOR OCH SUPER ARBETSLÖSHETS- KASSAN BETJÄNAR UNDER SOMMAREN

SUPERS BYRÅ BETJÄNAR

KL 9–15

PÅ NUMRET 09 2727 910 (VÄXELN)

TELEFONVÄXELN ÄR STÄNGD 3.–28.7

ENHETERNAS TELEFONJOUR

ÄR ÖPPNA KL 9–13 MÅ–TO UNDER HELA SOMMAREN.

JOURNUMREN:

AVTALSINTRESSEBEVAKNINGEN: KOMMUN 09 2727 9160

AVTALSINTRESSEBEVAKNINGEN: PRIVAT 09 2727 9171

MEDLEMTENHETEN 09 2727 9140

YRKESRELATERADE INTRESSEBEVAKNINGEN 09 2727 9170

SUPER ARBETSLÖSHETSKASSAN

1.6.–31.8. BETJÄNAR KASSAN NORMALT VIA TELEFON

MÅNDAGAR OCH FREDAGAR KL 9–12

SAMT ONSDAGAR 12–15. SERVICENUMRET 09 2727 9377.

I FALL AV AVVIKANDE TIDTABELLER MEDDELAR VI
PÅ KASSANS WEBBSIDOR OCH I WEBBKASSAN.

SUPER

SUPERTK
SUPER TYÖTTÖMYYSKASSA

den, klappa på mossan. Genom att öppna dina sinnen hjälper dig att stoppa den eviga stressen och brådskan.

Intresse av att lära sig något nytt. Barn har så mycket drivkraft när de vill lära sig något nytt så om vi bara kunde flytta över en liten del av den drivkraften till oss vuxna, skulle livet bli lättare. Man kan utvecklas i arbetet och alltid företa sig något nytt. Då blir vi mycket piggare i tankarna.

Vad har jag då själv lärt mig av vårdarna med vilka jag har arbetat länge tillsammans? Empati och att visa empati. Empatin minskar aldrig trots att man visar empati för andra, den bara gör oss alla starkare. Detta har varit en viktig lärdom, tack för den!

Päivi Jokimäki



SUPER HAR FÅTT MÅNGA NYA MEDLEMMAR

TEXT MARI FRISK BILD JUSSI HELTTUNEN

Under en dryg månad har över 1 400 ordinarie medlemmar anslutit sig till SuPer, och det är ungefär dubbelt så många jämfört med samma period under förra året.

Det finns de som har bytt förbund, de som har varit studerandemedlemmar och är nu ordinarie medlemmar och de som har upptäckt fackföreningsrörelsen för första gången.

KOLLEKTIV STYRKA FÖRSTÄRKS VID ARBETSKONFLIKTER

Förhandlingsrundan inom den privata socialservicebranschen och stridsåtgärderna har gjort att anslutningarna har ökat.

– Fackförbundens och den kollektiva styrkans betydelse förstärks vid arbetskonflikter, och det är senast då man förstår förbundens betydelse som förespråkare för arbetstagare, berättar chefen för medlemsenheten **Sari Niemi**.

De nya medlemmarna har rätt att strejka och få strejkunderstöd om de har blivit medlemmar före strejkens början.

– Medlemskapet börjar i den stunden då personen i samband med medlemsansökan trycker sänd-knappen digitalt, berättar Niemi. Efter det behandlas medlemsansökan även av SuPers kontor men förmånerna börjar gälla direkt.

DIGITAL ANSLUTNING SKYNDAR PÅ HANDLÄGGNINGEN

Det går bra att ansluta sig till SuPer både digitalt och med en pappersblankett. Sari Niemi rekommenderar digital anslutning.

– Den digitala anslutningen skynar på hanteringen av medlemsansökan

SuPer erbjuder stöd och trygghet i arbetslivet

Vi välkomnar yrkespersoner som har avlagt examen inom social-, hälso-, pedagogik- och handledningssektorn på minst andra stadiet, samt studeranden inom branschen.

När du ansluter dig får du hjälp av en stark organisation som bevakar dina intressen. Vi koncentrerar oss på att verka för våra medlemmar både lokalt och i hela riket.

Samtidigt säkrar du dig arbetslöshetsskyddet eftersom du som förbundsmedlem omfattas även av arbetslöshetskassan.

Du får många medlemsförmåner som är värdefulla och underlättar livet. Läs mer om våra medlemsförmåner!

och gör att ärendet framskrider smidigare. Även risken för de mänskliga felen minskar när uppgifterna sparas i systemet utan mellanhänder. ■

ARBETSHANDLEDNING KAN FÖRHINDRA EMPATIUTMATTNING

TEXT MARI FRISK BILD SAMI PELTONIEMI

I närvårdaren och handledaren Kerstin Brors arbete ingår många möten såväl med patienter, anhöriga som kollegor. Viktiga egenskaper är förmågan att lyssna och ingjuta hopp.



Vöråbon **Kerstin Brors** arbetar i tresift på avdelningen för cancer- och blodsjukdomar vid Vasa centralsjukhus.

– Vår avdelning är för oss närvårdare en bra arbetsplats på det sättet att vi får delta i allt. Hierarkin är nästan obefintlig och samarbetet mellan närvårdare och sjukskötare fungerar väl. Vi delar ut mediciner, ger subkutana injektioner och deltar i behandlingar. Närvårdaren får göra allt som hör till yrket och vi har möjlighet att dra nytta av vår kunskap.

Utöver behandlingarna har kommunikationen med patienter och deras anhöriga en nyckelposition.

– Jag försöker alltid ingjuta hopp i dem som befinner sig i aktiv vård. För dem som är i palliativ vård ger jag uppmuntran om att det finns bra symtomlindrande mediciner och palliativa behandlingar och åtgärder. De får alltid hjälp på vår avdelning”.

För den som befinner sig i slutet av sin livsbana är det viktigt att få veta att man får somna in och lämna lugnt och smärtfritt.

Ibland är samtalen mycket djuplodande. Och just vid dessa samtal anser Kerstin sig vara i sitt rätta element – precis som i sin roll som arbetshandledare. Kerstin sökte sig till resurscentrerad arbetshandledarutbildning för att

hon alltid varit intresserad av psykiskt välbefinnande.

ARBETSHANDLEDAREN LYSSNAR OCH FRÅGAR

Vid Vasa sjukhus arbetar tio arbetshandledare. De kommer från många olika yrkeskategorier, många är skötare.

– Jag hoppas att vår nya arbetsgivare, Österbottens välfärdsområde, ska

utveckla arbetshandledningen ytterligare, för det behövs verkligen.

Kerstin möter sina klienter individuellt och i grupper. Gruppens sammansättning kan variera mellan möten. Kerstin har även teamvis arbetshandledning om det i arbetsgemenskapen finns konflikter eller den har drabbats av en krissituation.

Kerstin har inte arbetshandledning för de närmaste kollegorna eller cheferna.

Arbetshandledarens viktigaste egenskaper anser Kerstin vara äkta intresse för medmänniskor, men även förmåga att lyssna och fråga. Man får inte heller vara rädd för tårar, och handledarens självkännedom och metoder att förstärka egna resurser måste vara i ordning.

– Arbetshandledaren ger inga svar eller råd. Jag kan inte heller blanda mig i hur arbetet är organiserat. Min roll är att lyssna, fråga och uppmuntra, hjälpa personen att hitta egna svar och krafter samt stödja så att personen orkar vidare.

Klienterna kommer via HR-enheten. Personalen kan själv begära om att få arbetshandledning, men ibland kommer initiativet från chefen, till exempel i samband med utvecklingssamtalet.

VID BESÖKEN ANTECKNAS INGET

Arbetshandledningen ska vara en låg-tröskeltjänst.

Kerstin Brors, 57, Vörå

- Utexaminerades som närvårdare år 2003, arbetat tidigare som sekreterare på en läkarstation.

- Arbetar som närvårdare och arbetshandledare på avdelningen för cancer- och blodsjukdomar vid Vasa centralsjukhus. Är även föreläsare vid sidan om anställningen.

- Har genomgått 2,5 års resurscentrerad arbetshandledarutbildning vid Suomen työnohjaajat ry, utexaminerades år 2021. Har även utbildat sig till mental tränare.

- Fritiden tillbringar Kerstin med sin familj och vänner. Hon rör sig ute i naturen och vistas i sommarstugan.

– Jag rekommenderar minst fem besök på en och en halvtimme.

Vid Vasa centralsjukhus har personalen rätt att ha arbetshandledning under två års tid.

– Vi skriver ett avtal om arbetshandledning men det som diskuteras vid besöken antecknas inte. Jag har tystnadsplikt men inte dokumentations- eller rapporteringsplikt. Det som vi har samtalat om syns inte i någon databas.

Arbetshandledning är inte terapi.

– Men ändå upplevs samtalen ofta som terapeutiska och läkande och om det vid samtalen förekommer allvarliga problem, tar jag upp företagshälsovården med personen i fråga.

STRESSEN LEDER TILL ARBETSHANDLEDDNINGEN

– En av de vanligaste anledningarna till att folk söker sig till arbetshandledning är stress, berättar Kerstin.

– Vårdarna upplever mycket etisk stress som uppstår när man inte kan utföra sitt arbete så bra som man skulle vilja. De överdimensionerade kraven kan komma från arbetsgivaren men en person kan även själv ställa höga krav på sig själv.

Kerstin har som arbetshandledare märkt att organisationsförändringar kan orsaka utöver osäkerhet även sorgreaktioner.

– Vid organisationsförändringar har personalen mycket lite – om alls – makt att påverka. Antingen faller man av eller hänger med. Även den ökande informationstekniken och behovet av att anteckna stressar. Vårdarna utsätts även för stress när de förflyttas från en avdelning till en annan, på ett skift kan de vara hos neurologpatienter och nästa hos nyopererade.

FÖRST SNÄLL MOT SIG SJÄLV

Ett av målen för arbetshandledning är att öka välbefinnandet på arbetsplatsen men ibland kan det hända att personen vid samtalet upptäcker att det inte längre går att fortsätta vid sin nuvarande uppgift eller arbetsplats.

Kerstin tycker inte att sådana beslut alls är misslyckade. – När personen får kraft att fatta ett beslut, oavsett vilket, är det alltid bra.

– Många vårdare känner empatiutmattning och det blir svårt att stå ut såväl med patienter som kollegor. Arbets-

Kerstins frågebatteri

- Vad är värdefullt för dig att hålla fast vid på arbetet eller vid förändringar?
- Vad är du rädd för?
- Vad bidrar du själv med till arbetsgemenskapen?
- Får du beröm? Blir du lyssnad på?
- Hur vill du bli bemött?
- Vad innebär det för dig att vara professionell?
- Vad kan du påverka i arbetet? Hur ska du göra det?
- Vilka känslor har du före och efter arbetsskiftet? = VIKTIG FRÅGA!
- Vilka saker är problematiska för dig i din arbetsgrupp?
- Kan det vara något annat än det du berättar?
- Hur återhämtar du dig på fritiden?
- Hur tänker du dig framtiden?
- Har du tänkt på att den här krisen kan ge dig nya krafter och möjligheter?
- Vad ger dig trygghet på arbetet och på fritiden?

handledning kan i förväg hindra utmattning, och till och med depression, när arbetshandledaren lyssnar utan att utvärdera personens tankar och känslor.

Enligt Kerstin ska människan vara snäll mot sig själv först och därefter kan man vara snäll mot andra på riktigt.

– Det är bra om vi alla kan lära oss att känna empati mot oss själva och komma ihåg att alla tankar är tillåtna. Man ska tillåta sig att skämma bort sig själv, det kan handla om egen tid, god och hälsosam mat eller att få massage.

ANDNINGSOVNINGAR OCH BREV HJÄLPER TILL ATT ORKA

Enligt Kerstin ökar stressen i och med vanan att fastna i tankar och reaktioner.

– Jag förebygger min stress genom andningsövningar och det gör jag även med klienterna, om de vill. Andningsövningarna lugnar det parasympatiska nervsystemet, vilket gör att tankarna och kroppen inte börjar gå upp i varv.

Vad är arbets- handledning?

- Vid arbetshandledning diskuteras öppet och förtroendefullt ämnen och erfarenheter som rör eget arbete och arbetsgemenskap med hjälp av en utbildad arbetshandledare.
- För arbetshandledning ställs målsättningar och resultaten följs upp.
- Målsättningar kan till exempel vara att klargöra målsättningar och roller, göra arbetet smidigare, öka förändringsförmågan och inläringen.
- Passar alla som vill lära sig och utvecklas i arbetet.
- Konfidentiell, och alla bestämmer själva hur öppet man vill berätta om olika saker.
- Handledaren ger inga råd utan hjälper med sina frågor klienten att hitta egna lösningar.

KÄLLA: SUOMEN TYÖNOHJAAJAT RY

Kerstin skriver även brev till sina vänner.

– Det är för mig ett naturligt sätt att skingra tankarna.

Vanligtvis börjar Kerstin sina samtal genom att fråga klienterna på vilken nivå deras ork och energi är, på skalan från noll till tio.

– Sedan fortsätter vi utifrån personens svar. Min roll är att fråga och lyssna så att personen kan identifiera sina egna tankar och känslor. Sedan hittar vi så småningom nya synvinklar och sätt att se på saker. Hos mig får man prata öppet om det som stressar, gör en ledsen eller till och med elak.

Vid samtalen talar vi även om räds- lor och resurser och hur de påverkar arbetet.

– En människa är en helhet, arbetet påverkar fritiden och tvärtom så samtalen behöver inte bara handla om arbete, vi kan lika gärna prata om familjen. Klienten väljer alltid samtalsämnet och hur öppet samtalet pågår. ■



AVTAL ENLIGT SUPERS MÅLSÄTTNINGAR

TEXT SAIJA KIVIMÄKI BILD ANNA AUTIO

Det nya SOSTES-avtalet höjer närvårdarnas löner rejält över den så kallade allmänna linjen. Avtalet föregicks av historiens hårdaste arbetskonflikt inom den privata socialservicebranschen.

SOSTES-avtalet för den privata socialservicebranschen som godkändes i mitten av juni innebär flera löneförhöjningar som totalt höjer arbetstagarernas löner över 13 procent i genomsnitt. Avtalet innehåller såväl generella lönepåslag, höjningar av nedre gränsen i lönetabellerna som engångspotter och lokala potter.

Lönerna höjs för första gången i september.

Löneförhöjningarna för utbildad personal är större än för utbildad personal som arbetar inom branschen.

ken får i sin tur i augusti 2025 en lönepott som det förhandlas om lokalt.

REJÄLT ÖVER DEN ALLMÄNNA LINJEN

Avtalsförhandlingarna har pågått sedan januari. I början av maj förflyttades förhandlingarna över till riksförlikningsmannens kontor. Till slut hittades dock genom förhandlingar en lösning mellan förhandlingsparterna, inte genom riksförlikningsmannens förslag.

Förhandlingschefen för den privata sektorn **Pia Zaerens** beskriver avtalet som historiskt.

– Vi har aldrig tidigare inom den privata socialservicebranschen nått en så stark löneuppgörelse. Den är rejält över den allmänna linjen som Finlands näringsliv (EK) och arbetsgivar sidan har haft en så hård kontroll över.

Det har nämligen varit vanligt, särskilt inom den privata sektorn, att löneuppgörelser inom exportindustrin dikterar löneförhöjningarnas nivå även inom alla andra branscher, och som inte ska överskridas. Löneförhöjningarna som man överenskom på våren för dessa branscher ligger rejält under det nu förhandlade SOSTES-avtalet.

Parkkola som representerade SuPer vid förhandlingsbordet är även han nöjd med resultatet.

– Detta är ett resultat som överensstämmer med våra målsättningar, och det har vi nått genom hårt arbete. Den privata socialservicebranschen behöver högre löneförhöjningar även i fortsättningen eftersom där utförs samma arbete som inom välfärdsområden, och det är hård konkurrens om arbetskraften inom båda sektorerna.

SuPer har under våren ständigt framhållit att den ogrundade löneskillnaden mellan den offentliga och privata sektorn måste minskas. I och med det nya avtalet har arbetsgivar sidan förbundit sig till målsättningen i kommande förhandlingar. För stöd

till målsättningen har parterna kommit överens om ett gemensamt utvecklingsprojekt där storleken och grunden för löneskillnaderna utreds samt löneutvecklingen uppföljs.

MEDLEMMARNAS AGERANDE VAR OUMBÄRLIG

Utöver löneförhöjningarna innehåller SOSTES-avtalet förbättringar i arbetsförhållanden och arbetstillfredsställelse. Utryckningsersättning höjs med 13 procent, samma sker med ersättningar till förtroendemän, huvudförtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige för deras förtroendeuppdrag.

Arbetstagarans rätt till sammanhållande semester bekräftades. Nu får arbetsgivaren endast i samband med extrema undantagsförhållanden splittra semestern i flera delar och även då måste splittringen motiveras av arbetsgivaren för arbetstagar och ombudsmannen på arbetsplatsen.

Under hela våren satte vårdarorganisationerna genom stridsåtgärder fart på kollektivavtalsförhandlingarna. Förbud mot övertid och skiftbyte som gäller för hela branschen var i kraft nästan en och en halv månad, och på flera orter där det strejkades deltog tusentals SuPer-medlemmar.

Strejker som anordnades i maj var historiens första inom den privata socialservicebranschen.

– Medlemmarna har helhjärtat deltagit i arbetskonflikter ända från början. Utan deras agerande hade inte ett lika bra avtal kommit till stånd, konstaterar Parkkola.

Under resans gång fick förbundet budskap om ovidkommande försök att bryta stridsåtgärderna. Men enligt Parkkola höll leden.

– Om det fortfarande är något som ni inte är nöjda med kan ni ta kontakt med oss så kan vi diskutera med arbetsgivaren eller arbetsgivarorganisationen. Efter stridsåtgärderna fortsätter dock vardagen och nu är det viktigt att se framtiden an med tillförsikt. ■

SuPers avtalsförhandlare Jukka Parkkola och privata sektorns förhandlingschef Pia Zaerens är nöjda över det nya avtalet. Det uppnåddes slutligen genom förhandlingar mellan vårdarfacken och arbetsgivarernas representant Hali ry.

– Löneförhöjningarna riktas till ställen med större arbetskraftsbrist och tillgångsproblem, det vill säga för närvårdare och sjukskötare. För större delen av närvårdarna är löneförhöjningen 14,7 procent, uppger avtalsförhandlaren **Jukka Parkkola** vid SuPer.

Utöver de procentuella höjningarna betalas nästa år en engångspott på 470 euro för dem som omfattas av SOSTES-avtalet. För arbetstagare inom småbarnspedagogiken utbetalas på våren 2025 dessutom en till engångspott på 150 euro. De som arbetar i någon annan bransch än småbarnspedagogi-



Gnistan tändes på fackavdelningen

Representanterna i SuPers förbundsstyrelse uppmuntrar medlemmarna att aktivt delta i den lokala verksamheten och söka sig till förtroendeuppdrag. Det ger en bra grund för påverkningsarbete i SuPers representantskap eller förbundsstyrelse.

"För mig var viljan att påverka och främja saker som är viktiga för SuPer-medlemmar den viktigaste anledningen till att kandidera till förbundsstyrelsen. Via fackavdelningen och som förtroendeman påverkar man den lokala intressebevakningen men i förbundsstyrelsen bevakar vi alla medlemmars intressen.

Styrelsearbetet kräver engagemang och att man vill reda ut saker. Det tar tid men är samtidigt väldigt givande."

Eeva Hakala, Karleby
Koordinerande huvudförtroendeman i Mellersta Österbottens välfärdsområde

"Jag hade sedan länge varit aktiv på min egen fackavdelning och som förtroendeman på min arbetsplats. Det väckte intresset för att även påverka riksomfattande. Det kändes naturligt då jag har lätt att öppna munnen och modigt framföra mina åsikter. Jag har suttit i förbundsstyrelsen sedan 2008 och under förra mandatperioden var jag vice ordförande. Under tiden har förhållandena på arbetsplatserna blivit tuffare på grund av bristen på vårdare. Även i förbundsstyrelsen har vi varit tvungna att fatta jobbiga beslut. Under den här mandatperioden har det varit besluten under förhandlingsrundan som har väckt mest diskussioner i styrelsen.

Jag hoppas att vi får till ett lyckat val med många bra kandidater och så högt

röstningsdeltagande som möjligt. Det boostar den lokala verksamheten och berättar att medlemmarna är engagerade i och intresserade av beslutsfattandet i förbundet."

Jaana Dalén, Nousis
Huvudförtroendeman på Åbo universitetscentralsjukhus, Åucs

"Jag är ordförande på vår lilla fackavdelning och var en gång i tiden medlem i SuPers riksomfattande grupp för unga medlemmar. Trots det blev jag överraskad när jag blev invald i förbundsstyrelsen. Förbundsstyrelsen måste fundera fram lösningar som fungerar på bästa möjliga sättet för alla medlemmar. Vi fattar inte beslut bara för vår egen eller det egna områdets del. Därför är det viktigt att styrelsemedlemmarna kommer från olika delar av Finland.

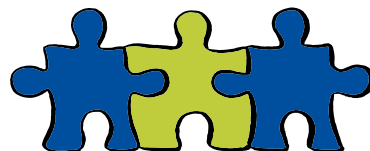
Att kombinera treskiftsarbete med styrelsearbetet har inte alltid varit lätt då extrainsatta möten kan dyka upp på kort varsel. Någon gång har jag deltagit i ett Teams-möte klockan nio på morgonen, direkt efter nattsiftet. På arbetsplatsen har det aldrig varit något problem att delta i möten. Tvärtom, cheferna har varit väldigt uppmuntrande då jag är intresserad av gemensamma saker och vill påverka dem."

Marika Laukkanen, Närvårdare på Parikkala avdelningen i Södra Karelen
välfärdsområde

Eeva Hakala,
Jaana Dalén
och Marika
Laukkanen.



SUPER
FÖRBUNDSMÖTE
29.-30.5.2024



**I SuPer
påverkar du**

**Nu kan man
anmäla sig till
utbildningen om
förbundsstyrelse-
valet!**

Under utbildningen går man igenom bl.a.:

- vem som kan ställa upp i valet och hur
- hur man i fackavdelningens höstmöte nominerar kandidater
- hur man i fackavdelningens höstmöte väljer representanter till valkrets-mötet.

Utbildningarna är först och främst avsedda för:

- fackavdelningarnas styrelser
- medlemmar som är intresserade av att kandidera i valet
- medlemmar som vill vara med och välja kandidater i valkrets-mötena.

Datum:

På svenska 28.9. och 9.10.
Suomeksi 26.9. 3.10., 5.10.
ja 11.10.

Alla utbildningarna hålls via Teams.

Anmälan och mer info i Oma SuPer.